

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Tujuan nasional Negara Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Pembukaan UUD 1945, ialah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Untuk mewujudkannya, bangsa Indonesia melaksanakan program pembangunan nasional di segala bidang kehidupan, secara terencana dan bertahap. Setelah krisis 1997, dilakukanlah evaluasi atau kajian ulang langkah-langkah pembangunan nasional, dengan dilakukan reformasi sebagai upaya pembaharuan dalam penyelenggaraan pembangunan, utamanya pembangunan di bidang ekonomi. Dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2000 mengenai Program Pembangunan Nasional diarahkan pula meningkatkan pembangunan, pemeliharaan sarana dan prasarana transportasi, di dalamnya meliputi perkereta-apian.

Perusahaan perkereta-apian sebagai salah satu Badan Usaha yang melaksanakan kegiatan usaha di bidang transportasi mempunyai misi sebagai perusahaan *public service* dan *profit oriented*. Untuk mengembangkan kegiatan usaha agar lebih profesional di bidangnya dan akuntabel manajemen perusahaannya maka perusahaan ini dituntut lebih efisien dalam melakukan pengelolaan kegiatan usaha (Brigham & Houston, 2006).

Seiring dengan perkembangan pembangunan menuju era industrialisasi, untuk meningkatkan produksi dan produktivitas suatu perusahaan tentunya harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (R.Wayne Mondy, 2008).

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Rosnelly Roesdy, 2008).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial selalu berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dimana berusaha mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang fair dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. (R.Wayne Mondy, 2008).

Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seseorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif. Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Kurniati Bahusin, Yan Setiawan, 2008).

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instalasi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber-sumber daya non-manusia yang di miliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, megendalikan, dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Oleh karena itu masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi perusahaan. Dalam rangka penerapan teknologi canggih, beberapa persiapan dan langkah perlu dilakukan untuk menghindari bencana, memperkecil kecelakaan dan penyakit kerja. Setiap teknologi baru yang hendak diterapkan perlu diketahui dan diinformasikan kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan, sehingga karyawan dan pengguna teknologi tersebut dapat mempersiapkan sarana penanggulangan bahaya dan cara mencegahnya. Dalam penggunaan peralatan canggih tersebut sebagai alat bantu manusia dalam melakukan suatu pekerjaannya dapat menghasilkan dampak positif dan dapat pula menghasilkan dampak negatif. Salah satu dampak positif dalam penggunaan peralatan tersebut adalah membantu manusia dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, sedangkan dampak negatifnya adalah kemungkinan bahaya atau kecelakaan yang ditimbulkan dari penggunaan peralatan tersebut (Suma'mur PK, 2009).

Dalam melaksanakan pekerjaannya tenaga kerja ini akan menghadapi ancaman bagi keselamatan dan kesehatannya yang datang dari pelaksanaan tugas mereka tersebut. Karena itu dalam rangka menjalankan usaha yang aman (*safe business*) maka program perlindungan bagi karyawan melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) harus dilakukan secara konsisten. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menyatakan kewajiban pengusaha melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapinya.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa yang dimaksud Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi,

perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan tujuan diterapkannya SMK3 tersebut adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pada Permenaker tersebut diatur bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3. Dalam penerapan Sistem Manajemen K3 tersebut perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut: a) menetapkan kebijaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemen K3, b) merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, c) menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja, d) mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan perbaikan dan pencegahan, e) meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan Sistem Manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan adanya pelaksanaan SMK3 ini, diharapkan karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, komitmen serta kinerja pegawai (Soehatman Ramli, 2010).

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari 1) menurunnya pelaksanaan tugas, 2) meningkatnya absensi, dan 3)

penurunan moral organisasi. (Anwar Prabu, 2005). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan 1) keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, 2) meningkatnya stress kerja, dan 3) munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Meskipun menghadapi situasi krisis tersebut perusahaan transportasi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa tetap berpeluang untuk terus dikembangkan karena peluang pemasarannya masih sangat terbuka. Mengingat peluang yang masih terbuka ini, perusahaan harus berusaha meningkatkan kuantitas maupun kualitas produk jasa yang dihasilkan. Peran sumber daya manusia sebagai pelaku ekonomi sangatlah besar, terutama untuk mendukung sektor usaha sebagai penggerak pembangunan (Yukl, 1989). Dengan sumber daya yang berkualitas, maka produktivitas kerja yang tinggi dapat dimiliki oleh perusahaan, sehingga menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan tuntutan pelanggan yang terus berkembang.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Mathis dan Jacson (2000), dalam Sopiah (2008), *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”*. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Pengertian lain menurut Mowday (1982), dalam Sopiah (2008), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Lanjut dia bahwa komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Steers dan Porter (1983), dalam Sopiah (2008) bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang merupakan salah satu bagian dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang wilayahnya sebagian berada di Jawa Tengah dan sebagian berada di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi, dalam proses

produksi perusahaan menyadari bahwa frekuensi resiko kemungkinan terjadi kecelakaan kerja jauh lebih tinggi. Disebabkan dalam proses produksi, dimana terdapat mesin-mesin dan peralatan yang mendukung proses tersebut. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin, tetapi frekuensi terjadinya kecelakaan kerja lebih banyak terjadi karena faktor manusia, karena manusia yang paling banyak berperan dalam menggunakan peralatan di perusahaan (Suma'mur PK, 2009).

Walaupun Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja telah diterapkan namun fakta di lapangan rata-rata data kecelakaan kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang mulai tahun 2008 sampai dengan tahun 2011 masih cukup tinggi, ini berdasarkan data laporan kecelakaan yang diperoleh pada perusahaan tersebut yaitu:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Data Kecelakaan Kereta Api di Daerah Operasi 4 Semarang**  
**Tahun 2008 s.d. 2011**

NO	TAHUN	PENYEBAB	JUMLAH
1.	2008	a. SDM	6 Kasus
		b. Kondisi Sarana & Prasarana	1 Kasus
		c. Eksternal	4 Kasus
		<b>Jumlah Kejadian :</b>	<b>11 Kasus</b>
2.	2009	a. SDM	5 Kasus
		b. Kondisi Sarana & Prasarana	5 Kasus
		c. Eksternal	0 Kasus
		<b>Jumlah Kejadian :</b>	<b>10 Kasus</b>
3.	2010	a. SDM	6 Kasus
		b. Kondisi Sarana & Prasarana	4 Kasus
		c. Eksternal	0 Kasus
		<b>Jumlah Kejadian :</b>	<b>10 Kasus</b>
4.	Sm 1 2011	a. SDM	2 Kasus
		b. Kondisi Sarana & Prasarana	0 Kasus
		c. Eksternal	2 Kasus
		<b>Jumlah Kejadian :</b>	<b>4 Kasus</b>

*Sumber : Bagian Hyperkes PT. Kereta Api di Daerah Operasi 4 Semarang, 2011*

Dari data di atas, terlihat bahwa di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang pada tahun 2008-2011 tingkat kecelakaan kerja masih sering terjadi. Berdasarkan laporan data dan hasil wawancara yang dilakukan dengan tim SMK3 di perusahaan tersebut, bahwa kecelakaan kerja terjadi karena adanya interaksi antara tiga faktor, yaitu faktor SDM (*human error*), faktor kondisi sarana dan prasarana serta faktor lingkungan eksternal. Dari kasus kejadian kecelakaan yang terjadi dari tahun 2008 s.d. tahun 2011, kejadian kecelakaan yang disebabkan oleh faktor SDM masih mendominasi yaitu sejumlah 19 kasus dari 35 kasus kejadian.

Berdasarkan fenomena data perusahaan tersebut diatas yang didapatkan tingkat kecelakaan yang terjadi sebagian besar disebabkan karena faktor SDM yang dalam hal ini adalah masinis dan asisten masinis, hal ini merupakan salah satu indikasi rendahnya kinerja masinis dan asisten masinis. Melihat fenomena ini maka perlu sekali di teliti masalah penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, sebab penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan komitmen organisasional yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Oleh karenanya perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Selain pelaksanaan SMK3, dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga perlu mendapat perhatian manajemen. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil penilaian para karyawan terhadap apa yang telah diberikan organisasi kepada para karyawan. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang *intuitif* saling berkaitan dengan kinerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepuasan kerja saling berkaitan dengan kinerja (Oci Novrita Sari, 2006).

Sedangkan komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk

kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan nilai – nilai serta munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Mowday, Steers, Porter, 1979 dalam Sopiah, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana (2004) menemukan bahwa keberhasilan untuk meningkatkan komitmen karyawan dapat tumbuh bila hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan suatu bangunan yang saling mendukung dalam satu komunitas. Bila suatu organisasi berupaya mendapatkan keuntungan dari komitmen karyawan seperti peningkatan kualitas atau produktivitas, maka organisasi harus menjembatani dan mempunyai komitmen menciptakan suatu lingkungan kerja dimana pekerja didorong untuk memiliki loyalitas yang tinggi dengan kebijakan yang lebih memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dan memberikan yang terbaik kepada karyawan yang bersangkutan bukan lewat gaji dan fasilitas semata melainkan juga sikap fair dan terbuka dari perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi tercapai.

## **1.2. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dengan permasalahan tersebut di atas, maka pertanyaan penelitian yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja masinis dan asisten masinis?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja masinis dan asisten masinis?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja masinis dan asisten masinis?
- 1.2.5. Bagaimana penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja masinis dan asisten masinis?



### **1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1.1. Menganalisis pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja masinis dan asisten masinis.
- 1.3.1.2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja masinis dan asisten masinis.
- 1.3.1.3. Menganalisis pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi.
- 1.3.1.4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja masinis dan asisten masinis.
- 1.3.1.5. Menganalisis pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja masinis dan asisten masinis.

#### **1.3.2. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dibahas penelitian ini, maka kegunaan penelitian ini adalah :

- 1.3.2.1. Kegunaan teoritis, dapat memperkaya studi tentang manajemen, khususnya yang terkait dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan.
- 1.3.2.2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini untuk dapat memberikan masukan yang berarti bagi manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang mengenai persepsi penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- 1.3.2.3. Sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. TINJAUAN PUSTAKA**

##### **2.1.1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Berdasarkan Undang-undang No.13 tahun 2003 terdapat penjelasan umum mengenai istilah-istilah yang sering digunakan dan diatur dalam BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 : 14, disebutkan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan / atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja / buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Suma'mur PK, (2009) dijelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rokhaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Segi keilmuan adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Sebelum mempelajari lebih lanjut mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, maka perlu memahami beberapa pengertian dan istilah sebagai berikut :

Potensi Bahaya (*Hazard*) adalah suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan / kerugian berupa cedera, penyakit, kerusakan atau kemampuan melaksanakan fungsi yang telah ditetapkan.

Tingkat bahaya (*Danger*) adalah merupakan ungkapan adanya potensi bahaya secara relative. Kondisi yang berbahaya mungkin saja ada, akan tetapi dapat menjadi tidak begitu berbahaya karena telah dilakukan beberapa tindakan pencegahan.

Resiko (*Risk*) menyatakan kemungkinan terjadinya kecelakaan / kerugian pada periode waktu tertentu atau siklus operasi tertentu.

*Insiden* adalah kejadian yang tidak diinginkan yang dapat dan telah mengadakan kontak dengan sumber energi melebihi nilai ambang batas badan atau struktur.

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia dan atau harta benda.

Aman / Selamat adalah kondisi tiada ada kemungkinan malapetaka (bebas dari bahaya).

Tindakan tak aman adalah suatu pelanggaran terhadap suatu prosedur keselamatan yang memberikan peluang terhadap terjadinya kecelakaan.

Keadaan tak aman adalah suatu kondisi fisik atau keadaan yang berbahaya yang mungkin dapat langsung mengakibatkan terjadinya kecelakaan.

Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan dan pengobatan, dan/atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Hakikat kesehatan kerja adalah dua hal ; kesatu sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas, dengan demikian dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja dan kedua sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningkatnya efisiensi dan daya produktifitas faktor manusia dalam produksi. Hakikat tersebut selalu sesuai dengan maksud dan tujuan pembangunan di dalam suatu Negara, maka keselamatan kesehatan kerja selalu diikutsertakan dalam pembangunan tersebut (Suma'mur PK, 2009).

Dijelaskan lebih lanjut oleh Suma'mur P.K (2009), kesehatan kerja adalah “spesialisasi dalam ilmu kesehatan / kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja / masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental, maupun social, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit / gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan factor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum”. Sedangkan menurut Sadjun H. Manulang berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan

kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun social sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah : 1) Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja, 2) Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh, 3) Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya. 4) Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Tujuan utama tersebut diatas dapat diperinci lebih lanjut sebagai berikut : pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktifitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penglipatgandaan kegairahan serta kenikmatan kerja, perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari perusahaan yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Soehatman Ramli, 2010).

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa yang dimaksud Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian

resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan tujuan diterapkannya SMK3 tersebut adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Pada Permenaker tersebut diatur bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak seratus orang atau lebih dan atau mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan Sistem Manajemen K3. Dalam penerapan Sistem Manajemen K3 tersebut perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut: a) menetapkan kebijaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan Sistem Manajemen K3, b) merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, c) menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja, d) mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan perbaikan dan pencegahan, e) meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan Sistem Manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja. Disini manajemen perusahaan harus menunjukkan kepemimpinan dan komitmen terhadap K3 dengan menyediakan sumberdaya dan memadai yang diwujudkan dalam : a) menempatkan organisasi K3 pada posisi yang dapat menentukan keputusan perusahaan, b) menyediakan anggaran, tenaga kerja yang berkualitas dan sarana-sarana lain yang diperlukan di bidang K3, c) menempatkan personel yang mempunyai tanggung jawab, wewenang dan kewajiban yang jelas dalam penanganan K3, d) perencanaan K3 yang terkoordinasi, sampai dengan e) melakukan penilaian kinerja dan tindak lanjut pelaksanaan K3. Dengan adanya pelaksanaan SMK3 ini, karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan

kepuasan kerja pegawai, komitmen serta kinerja pegawai. Dengan adanya pelaksanaan SMK3 ini, diharapkan karyawan akan merasa aman, terlindungi dan terjamin keselamatannya, sehingga diharapkan dapat mencapai efisiensi baik dari segi biaya, waktu dan tenaga serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, komitmen serta kinerja pegawai.

Penerapan awal SMK3 yang berhasil memerlukan rencana yang dapat dikembangkan secara berkelanjutan, dan dengan jelas menetapkan tujuan serta sasaran SMK3 yang dapat dicapai dengan menetapkan sistem pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan dan sasaran sesuai dengan fungsi dan tingkat manajemen perusahaan yang bersangkutan. Dalam rangka penerapan SMK3 tersebut perusahaan harus melaksanakan berbagai kebijakan sebagai berikut (Soehatman Ramli, 2010) :

#### **1) Sumber Daya Manusia, Sarana dan Dana**

Perusahaan harus menyediakan personel yang memiliki kualifikasi, sarana dan dana yang memadai sesuai SMK3 yang diterapkan. Dalam menyediakan sumberdaya tersebut perusahaan harus membuat prosedur yang dapat memantau manfaat yang akan didapat maupun biaya yang harus dikeluarkan. Dalam penerapan SMK3 yang efektif perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Menyediakan sumberdaya yang memadai sesuai dengan ukuran dan kebutuhan.
- b) Melakukan identifikasi kompetensi kerja yang diperlukan pada setiap tingkatan manajemen perusahaan dan menyelenggarakan setiap pelatihan yang dibutuhkan.
- c) Membuat ketentuan untuk kebutuhan informasi K3 secara efektif.
- d) Membuat peraturan untuk mendapatkan pendapat dan saran dari para ahli.
- e) Membuat peraturan untuk pelaksanaan konsultasi dan keterlibatan tenaga kerja secara aktif.

#### **2) Integrasi dan Tanggung Jawab**

Perusahaan dapat mengintegrasikan SMK3 dalam sistem manajemen perusahaan yang ada. Dalam hal pengintegrasian tersebut dapat pertentangan dengan tujuan dan prioritas perusahaan, maka: Tujuan dan prioritas SMK3 harus diutamakan serta Penyatuan SMK3 dengan sistem manajemen perusahaan dilakukan secara

selaras dan seimbang. Peningkatan K3 akan efektif apabila semua pihak dalam perusahaan didorong untuk berperan serta dalam penerapan dan pengembangan SMK3 serta memiliki budaya perusahaan yang mendukung dan memberikan kontribusi bagi SMK3. Perusahaan harus:

- a) Menentukan, menunjuk, mendokumentasikan dan mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat K3 dan wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, tenaga kerja, kontraktor dan subkontraktor dan pengunjung.
- b) Mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program K3.
- c) Dapat memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya.

Sedangkan tanggung jawab pengelola terhadap K3 adalah :

- a) Pimpinan yang ditunjuk untuk bertanggung jawab harus memastikan bahwa SMK3 telah diterapkan dan hasilnya sesuai dengan yang diharapkan oleh setiap lokasi dan jenis kegiatan dalam perusahaan.
- b) Pengurus harus mengenali kemampuan tenaga kerja sebagai sumber daya berharga yang dapat ditunjuk untuk menerima pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam menerapkan dan mengembangkan SMK3.

### **3) Konsultasi dan keterlibatan dengan tenaga kerja**

Pengelola harus menunjukkan komitmennya terhadap K3 melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait dalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan SMK3, sehingga semua pihak merasa ikut memiliki dan merasakan hasilnya. Tenaga kerja harus memahami serta mendukung tujuan dan sasaran SMK3, dan perlu disadarkan terhadap bahaya fisik, kimia, ergonomik, radiasi, biologis dan psikologis yang mungkin dapat menciderai dan melukai tenaga kerja pada saat bekerja serta harus memahami sumber bahaya tersebut sehingga dapat mengenali dan mencegah tindakan yang mengarah terjadinya insiden.

#### **4) Pelatihan dan Kompetensi Kerja**

Penerapan dan pengembangan SMK3 yang efektif ditentukan oleh kompetensi kerja dan pelatihan dari setiap tenaga kerja di perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu alat penting dalam menjamin kompetensi kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan K3. Prosedur untuk melakukan identifikasi standar kompetensi kerja dan penerapannya melalui program pelatihan harus tersedia. Standar kompetensi kerja K3 dapat dikembangkan dengan:

- a) Menggunakan standar kompetensi kerja yang ada
- b) Memeriksa uraian tugas dan jabatan
- c) Menganalisa tugas kerja
- d) Menganalisa hasil inspeksi dan audit
- e) Meninjau ulang laporan insiden

Setelah penilaian kemampuan gambaran kompetensi kerja yang dibutuhkan dilaksanakan, program pelatihan harus dikembangkan sesuai dengan hasil penilaiannya. Prosedur pendokumentasian pelatihan yang telah dilaksanakan dan dievaluasi efektivitasnya harus ditetapkan. Kompetensi kerja harus diintegrasikan ke dalam rangkaian kegiatan perusahaan mulai dari penerimaan, seleksi dan penilaian kinerja tenaga kerja serta pelatihan.

#### **5) Komunikasi dan Sosialisasi**

Komunikasi dua arah yang efektif dan pelaporan rutin merupakan sumber penting dalam penerapan SMK3. Penyediaan informasi yang sesuai bagi tenaga kerja dan semua pihak yang terkait dapat digunakan untuk memotivasi dan mendorong penerimaan serta pemahaman umum dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja K3. Perusahaan harus mempunyai prosedur untuk menjamin bahwa informasi K3 terbaru dikomunikasikan ke semua pihak dalam perusahaan.

#### **6) Sistem Pelaporan, Pencatatan dan Manajemen Informasi**

Prosedur pelaporan informasi yang terkait dan tepat waktu harus ditetapkan untuk menjamin bahwa SMK3 dipantau dan kinerjanya ditingkatkan. Prosedur



pelaporan internal perlu ditetapkan untuk menangani pelaporan terjadinya insiden, pelaporan ketidaksesuaian, pelaporan kinerja K3 serta pelaporan identifikasi sumber bahaya. Pencatatan merupakan sarana bagi perusahaan untuk menunjukkan kesesuaian penerapan SMK3 dan harus mencakup :

- a) Persyaratan eksternal/peraturan perundangan dan internal/indikator kinerja K3.
- b) Izin kerja.
- c) Resiko dan sumber bahaya yang meliputi keadaan mesin, pesawat-pesawat, alat kerja, serta peralatan lainnya bahan-bahan dan sebagainya, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi.
- d) Kegiatan pelatihan K3.
- e) Kegiatan inspeksi, kalibrasi dan pemeliharaan.
- f) Pemantauan data.
- g) Rincian insiden, keluhan dan tindak lanjut.
- h) Identifikasi produk termasuk komposisinya.
- i) Informasi mengenai pemasok dan kontraktor.
- j) Audit dan peninjauan ulang SMK3

#### **7) Identifikasi Sumber Bahaya, Penilaian Resiko & Tindakan Pengendalian**

Identifikasi sumber bahaya dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi dan kejadian yang dapat menimbulkan potensi bahaya, serta Jenis kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mungkin dapat terjadi.

Penilaian resiko adalah proses untuk menentukan prioritas pengendalian terhadap tingkat resiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Perusahaan harus merencanakan manajemen dan pengendalian kegiatan-kegiatan, produk barang dan jasa yang dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Hal ini dapat dicapai dengan mendokumentasikan dan menerapkan kebijakan standar bagi tempat kerja, perancangan pabrik dan bahan, prosedur dan instruksi kerja untuk mengatur dan mengendalikan kegiatan produk barang dan jasa.

#### **8) Prosedur Menghadapi Keadaan Darurat atau Bencana**

Perusahaan harus memiliki prosedur untuk menghadapi keadaan darurat atau bencana, yang diuji secara berkala untuk mengetahui keadaan pada saat kejadian yang sebenarnya. Pengujian prosedur secara berkala tersebut dilakukan oleh personel yang memiliki kompetensi kerja, dan untuk instalasi yang mempunyai bahan besar harus dikoordinasikan dengan instansi terkait yang berwenang.

Untuk mengurangi pengaruh yang mungkin timbul akibat insiden perusahaan harus memiliki prosedur yang meliputi:

- a) Penyediaan fasilitas P3K dengan jumlah yang cukup dan sesuai sampai mendapatkan pertolongan medik.
- b) Proses perawatan lanjutan.

#### **9) Inspeksi dan Pengujian**

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran K3. Frekuensi inspeksi dan pengujian harus sesuai dengan obyeknya. Prosedur inspeksi, pengujian dan pemantauan secara umum meliputi:

- a) Personel yang terlibat harus mempunyai pengalaman dan keahlian yang cukup.
- b) Catatan inspeksi, pengujian dan pemantauan yang sedang berlangsung harus dipelihara dan tersedia bagi manajemen, tenaga kerja dan kontraktor kerja yang terkait.
- c) Peralatan dan metode pengujian yang memadai harus digunakan untuk menjamin telah dipenuhinya standar K3.
- d) Tindakan perbaikan harus dilakukan segera pada saat ditemukan ketidaksesuaian terhadap persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja dari hasil inspeksi, pengujian dan pemantauan.
- e) Penyelidikan yang memadai harus dilaksanakan untuk menemukan inti permasalahan dari suatu insiden.
- f) Hasil temuan harus dianalisis dan ditinjau ulang.

## **10) Evaluasi dan Audit SMK3**

Audit SMK3 merupakan pemeriksaan secara sistematis dan independen untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan pengaturan yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan sesuai untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan. Tujuan dari audit SMK3 untuk mengukur keefektifan penerapan K3 di tempat kerja, pemenuhan persyaratan perundangan K3, kemudian untuk menentukan tindakan perbaikan sistem, pemenuhan persyaratan pihak eksternal (klien, pelanggan, dan lain-lain) sehingga mendapatkan pengakuan dalam rangka kegiatan sertifikasi.

### **2.1.2. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan (Bain, 1982 dalam McNeese-Smith, 1996) dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif (Belcher, 1987; Cohen 1980 dalam McNeese-Smith, 1996). Maka pengembangan instrument dilakukan untuk menilai persepsi pekerjaan akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti output, pencapaian tujuan, pemenuhan deadline, penggunaan jam kerja dan izin sakit (Darwito, 2008).

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat

mengetahui sejauhmana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Bass dan Avolio (1990) menjelaskan bahwa dalam organisasi formal, kinerja karyawan secara individual atau kelompok tergantung pada usaha mereka dan arah serta kompetensi dan motivasi untuk menunjukkan performansi sesuai yang diharapkan untuk mencapai sasaran berdasarkan posisi mereka di dalam sistem (Darwito, 2008).

Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja. Menurut Stout (BPKP, 2000), pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Maksudnya setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Produk dan jasa yang dihasilkan akan kurang berarti apabila tidak ada kontribusinya terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Melalui pengukuran kinerja diharapkan pola kerja dan pelaksanaan tugas pembangunan dan tugas umum pemerintahan akan terlaksana secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan nasional. Pengukuran kinerja pegawai akan dapat berguna untuk: (1) mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada di bawah standar kinerja, (2) sebagai bahan penilaian bagi pihak pimpinan apakah mereka telah bekerja dengan baik, dan (3) memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi (BPKP, 2000).

Dalam pengukuran kinerja (*performance measurement*) organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topic pengukurannya. Miner (Ari Husnawati, 2006) menetapkan komponen variabel pengukuran kinerja ke dalam 3 kelompok besar, yaitu: (1) berkaitan dengan karakteristik kualitas kerja pegawai; (2) berkaitan dengan kuantitas kerja pegawai; dan (3) berkaitan dengan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lainnya. Ketiga indikator pengukuran kinerja tersebut akan digunakan sebagai acuan dalam mengukur kinerja masinis dan asisten masinis

di lingkungan instansi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

Kinerja karyawan mengacu pada mutu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didalam implementasi mereka melayani program sosial. Memfokuskan pada asumsi mutu bahwa perilaku beberapa orang yang lain lebih pandai daripada yang lainnya dan dapat diidentifikasi, digambarkan, dan terukur. Aspek dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- 2) Bermanfaat dari pengawasan
- 3) Merasa terikat dalam melayani klien
- 4) Berhubungan baik dengan staff lain
- 5) Menunjukkan ketrampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
- 6) Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- 7) Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bias meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Adeyinka Tella, C.O. Ayeni, S.O. Popoola, 2007).

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan

dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Lebih lanjut Sopiah (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Sopiah (2008) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

#### **1) *Maintenance Factors***

*Maintenance factors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor :

- a) Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
- b) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c) Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
- d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
- e) Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance factors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

## 2) *Motivation Factors*

*Motivation factors* Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi :

- a) Prestasi (*Achievement*)
- b) Pengakuan (*Recognition*)
- c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e) Pengembangan Potensi individu (*Advancement*)
- f) Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*)

Teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi. Banyak kenyataan yang dapat dilihat misalnya dalam suatu perusahaan, kebutuhan kesehatan mendapat perhatian yang lebih banyak daripada pemenuhan kebutuhan individu secara keseluruhan. Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan ada kalanya dapat dipenuhi dengan memberikan bawahan suatu tugas yang menarik untuk dikerjakan. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa, sehingga dapat menstimulasi dan menantang si pekerja serta menyediakan kesempatan baginya untuk maju.

Ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu:

- 1) Hal-hal yang mendorong karyawan adalah “pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat semu / pura-pura saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

#### **2.1.4. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Mathis dan Jackson (2000), dalam Sopiah (2008), *“Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”*. (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Pengertian lain menurut Mowday (1982), dalam Sopiah (2008), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Lanjut dia bahwa komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotanya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Steers dan Porter (1983), dalam Sopiah (2008) bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. McNeese-Smith (1996) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen menurut Mowday et al (1979) dalam Sopiah (2008) adalah sebagai berikut :

- 1) Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi.
- 2) Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi.
- 3) Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.



Sopiah (2008) mengemukakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Menurut Mobley (1977) dalam Sopiah (2008) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaan yang cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi (Morrow, Mc Elroy & Blum, 1988) :

- 1) Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
- 2) Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
- 3) Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal

## **2.2. PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian yang akan dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang tentang “Analisis pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja masinis dan asisten masinis, dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variable intervening, menurut sepengetahuan penulis, model penelitian ini merupakan yang pertama kali dilakukan, tetapi penelitian yang menyangkut tentang permasalahan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sudah banyak dikemukakan oleh penulis-penulis terdahulu. Berikut ini disampaikan beberapa judul penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu sebagaimana tabel 2.1 di bawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Hubungan antara SMK3, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja**  
**dan Kinerja Pegawai menurut beberapa peneliti**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel yang Digunakan</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Novi Rukhviyanti (2008)	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industri Rancaekek	SMK3, Kinerja Karyawan, Motivasi kerja	Path analysis	SMK3 memiliki pengaruh positif dan signifikan baik terhadap motivasi maupun terhadap Kinerja
Oci Novrita Sari (2006)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening variable padakaryawan bagian produksi P. Mahakarya Rotanindo Gresik	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja	Path analysis	Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja dan kinerja
T.Lestari & Erlin Trsyulianti (2007)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja pada PTPN Gunung Mas Bogor	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Produktivitas kerja	Correlation analysis	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja adalah positif dan berkorelasi kuat
Holdnack, et al (1993)	Hubungan antara penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Kepuasan kerja	Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Kepuasan kerja	Analysis of Variance (ANOVA)	Adanya hubungan signifikan antara penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja
Choirur Ridlo (2008)	Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan kerja	Jaminan Keselamatan & Kesehatan Kerja, Kepuasan kerja	Correlation analysis	Ada Hubungan Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan kerja secara signifikan
Ari Husnawati (2006)	Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)	Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen, Kepuasan Kerja	SEM	kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja

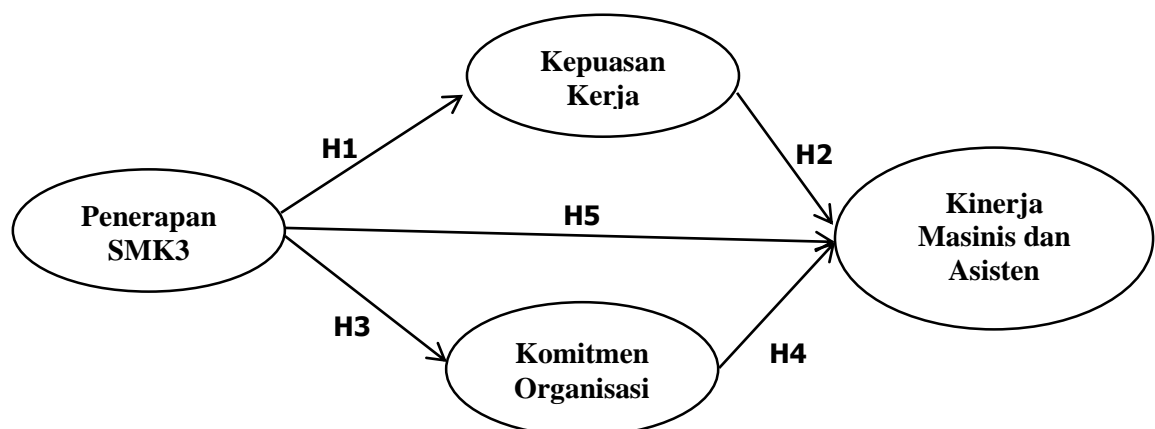
Darwito (2008)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Komitmen, Kepuasan Kerja	SEM	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif thd kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif thd kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif thd komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif thd kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif thd kinerja karyawan
----------------	---	---	-----	--

### 2.3. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian sebelumnya yang juga sebagai jurnal utama dan jurnal pembantu, maka penulis mengembangkan suatu kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel penerapan sistem manajemen keselamatan dan variabel kesehatan kerja dengan variabel kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja dan variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini, yaitu sebagaimana dijelaskan dalam gambar 2.1 di bawah ini :

**Gambar 2.1**

**Diagram Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Novi Rukhviyanti (2008), Ari Husnawati (2006), Darwito (2008), Oci Novrita Sari (2006) dikembangkan untuk penelitian ini

## **2.4. PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.4.1. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Masinis dan Asisten Masinis**

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar pada perusahaan dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal.

Oci Novrita Sari (2006) yang mengungkapkan bahwa SMK3 akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin SMK3 berhasil dilakukan didalam perusahaan, maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara empiris, hubungan antara SMK3 dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Oci Novrita Sari (2006). Berdasarkan penelitiannya, Oci Novrita Sari (2006) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian jaminan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat jaminan keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah tingkat jaminan keselamatan kerja maka motivasi kerja juga semakin rendah dengan sumbangan efektif jaminan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 94,7%. Dua penelitian lainnya dilakukan oleh Hendarman (2003) dan Samrat (2002) menunjukkan adanya pengaruh positif dari program SMK3 terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Masinis dan Asisten Masinis.

### **2.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Masinis dan Asisten Masinis**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini

nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, (Handoko, 2001).

Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edward Lawler dalam Sopiah (2008) sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasannya rendah dapat dibayangkan tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan dan ini akan merugikan organisasi itulah sebabnya organisasi perlu memperhatikan derajat kepuasan karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Antara kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkat kinerja karyawan, sebaliknya kinerja yang baik dapat menyebabkan kepuasan kerja (Masrukin dan Waridin 2006)

Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja terbukti secara empiris, bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan peningkatan kinerja (Adeyinka Tella, C.O. Ayeni, S.O. Popoola, 2007) adalah kinerja secara organisasional, bukan kinerja secara individual. Meskipun kinerja secara individual pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara organisasioal, ada kemungkinan kedua level kinerja tersebut saling bertentangan. Sementara menurut Maryani dan Supomo (2001) serta hasil penelitian dari Masrukin dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja individual karyawan.

Banyak perdebatan yang muncul sekitar hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Sebagian peneliti mengemukakan hampir tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja (Laffaldano dan Muchinsky, 1985; Varca dan James-Valutis, 1993; Vroom, 1964, Basset, 1994). Jikalau ada, maka hubungan antara kepuasan dan kinerja yang lebih kuat diperlukan keadaan tertentu seperti posisi

tertentu dalam pekerjaan (Petty et al, 1984). Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ditemukan pada orang-orang yang berada pada level manajer (Morrison, 1997).

Sebagian peneliti lain berpendapat bahwa yang terjadi adalah sebaliknya, yaitu kinerja mengakibatkan kepuasan. Hal ini terjadi berdasarkan pemikiran bahwa dengan kinerja yang baik, karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif atau perhatian lebih dari atasan. Penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja (Cruden, 1988).

Pertentangan ini dijawab oleh penelitian MacKenzie, Podsakoff dan Ahearne yang membedakan kinerja menjadi *in-role* dan *extra-role* performance. Menurut mereka kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *in-role*, sedangkan kinerja yang dipengaruhi kepuasan kerja adalah *extra-role*. Sehingga pendapat peneliti terdahulu mengenai apakah kepuasan kerja dipengaruhi atau mempengaruhi kinerja semuanya dianggap benar tergantung dari kinerja mana yang dijadikan variabel (MacKenzie et al, 1998).

Setidaknya penelitian yang menggunakan hipotesa kepuasan kerja menimbulkan kinerja dilakukan oleh Ostroff (1992), Blau (1967) dengan anggapan bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja (Morrison, 1997).

Dari uraian diatas dapat diajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis.

#### **2.4.3. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Dalam memelihara komitmen organisasi, peran sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan, dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif menjadi syarat utama.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar pada perusahaan dapat menciptakan komitmen organisasi untuk mencapai sasaran maksimal.

Franky H. Sitanjak (2008) yang mengungkapkan bahwa SMK3 akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin SMK3 berhasil dilakukan didalam perusahaan, maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kerangka konsep dalam penelitian yang dilakukan oleh Franky H. Sitanjak (2008) ini melihat komitmen K3 dengan pendekatan sikap (*attitudinal approach*). Dengan pendekatan ini, komitmen dapat dilihat dari tiga komponen yaitu identifikasi (sikap yang menunjukkan seseorang tahu dan menerima nilai-nilai), keterlibatan (perilaku seseorang yang menunjukkan bahwa ia berpartisipasi dalam melaksanakan nilai-nilai), loyalitas (kesesuaian tindakan orang untuk patuh terhadap nilai-nilai yang bersifat mengikat dan memiliki keinginan untuk melaksanakannya)

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **2.4.4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Masinis dan Asisten Masinis**

Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai – nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan nilai – nilai serta munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Mowday, Steers, Porter, 1979 dalam Desianty, 2005).

Meyer dan Allen (1991) mengajukan tiga komponen model komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama : *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya. *Normative commitment* adalah keinginan untuk

tetap bekerja pada perusahaan adanya tekanan dari pihak lain. Meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum yang berlaku. *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.

Menurut Mobley (1977 dalam Judge dan Bono, 2000) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaan yang cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya. Komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi (Morrow, Mc Elroy & Blum, 1988) :

- 1) Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (*identification*).
- 2) Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
- 3) Perasaan loyal (*loyalty*), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Semenjak tahun 1970, komitmen organisasi dapat dipahami melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan perilaku dan pendekatan sikap. Dalam pendekatan perilaku, perhatian para peneliti adalah terhadap manifestasi dari komitmen yang tegas. Seorang karyawan menjadi terikat kepada organisasi karena “Sunk cost” (gaji dan fasilitas yang merupakan fungsi dari usia masa kerja). Mereka akan sangat merasa rugi jika mereka pindah kerja. Pendekatan ini digunakan oleh Becker (1960) dan Salnick (1977) dalam Sopiah (2008).

Sedangkan dalam pendekatan sikap, komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu pernyataan dimana seorang karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya. Karyawan tersebut ingin tetap menjadi anggota organisasi dalam rangka memfasilitasi organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuannya.

Lebih lanjut, Penley dan Gould (1988) dalam Sopiah (2008) mengembangkan pendekatan multidimensional untuk memahami komitmen organisasi. Menurut



mereka komitmen organisasi dapat dikelompokkan ke dalam tiga faktor yaitu *morale commitment*, *calculative commitment* dan *alimentary commitment*. Namun ketiganya dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk komitmen yaitu *instrumental* dan *affective*, dimana *calculative commitment* dapat diperlakukan sebagai *instrumental commitment*. Sementara itu, Allen dan Meyer (1990) dalam Sopiah (2008) mendukung bahwa komitmen organisasional adalah sebuah konsep berdimensi jamak.

Secara umum, komitmen organisasi dianggap sebagai ukuran yang penting dari keefektifan organisasi Steers (1975, dalam Suhana, 2006). McNeese-Smith (1996) dan Sulaiman (2002) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Meyer dan Allen (1997) juga menemukan hubungan signifikan positif antara komitmen afektif dan kinerja. Hubungan signifikan positif ini juga ditemukan pada komitmen normatif seperti yang diteliti oleh Brown (2003), hal ini didukung oleh penelitian Johnston dan Snizek (1991), Meyer et al (1989). Demikian juga hasil penelitian dari Abdulkadir (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis dan asisten masinis.

#### **2.4.5. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Masinis dan Asisten Masinis**

Tiffin dan Mc Cormick (1997:211) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dari segi kualitas, kuantitas dan tingkat kemajuan karyawan dalam melaksanakan tugas, yang meliputi; kuantitas hasil kerja berupa laporan tertulis, kualitas hasil kerja dari tingkat akurasi/ketepatan penyampaian laporan, dan tingkat kemajuan yang dicapai dalam pelaksanaan tugas. Dari penelitian Endra (2006) menyatakan bahwa program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari *job safety* (keselamatan kerja), *coworker safety* (keselamatan rekan kerja), *supervisor safety* (keselamatan pimpinan), *management safety practice* (pelatihan manajemen keselamatan kerja), dan *satisfaction with safety program* (kepuasan atas

pelaksanaan program keselamatan kerja) secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *variabel satisfaction with safety program* (kepuasan atas pelaksanaan program keselamatan kerja) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula, penelitian Purnomo (2006) dan Romadhona (2006) menunjukkan hasil sejenis, dimana SMK3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Rukhviyanti (2008) menerangkan juga bahwa SMK3 (Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan, Analisis Tempat Kerja, Pencegahan dan Kontrol Bahaya, Training K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1. VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL**

Penggunaan definisi operasional (*indicator empiric*) untuk mengukur konsep, dipakai untuk menjawab permasalahan-permasalahan penelitian. Untuk mengukur suatu konsep, maka harus diukur adalah makna atau konsepsi dari konsep tersebut, yang harus diungkap lewat definisi yang jelas. Alat untuk mengukur makna dari suatu konsep adalah indikator empirik. Adapun variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut :

###### **3.1.1. Variabel Penerapan SMK3.**

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, bahwa yang dimaksud Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sedangkan tujuan diterapkannya SMK3 tersebut adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Variabel penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diukur melalui :

- a. Sumber Daya Manusia, Sarana dan Dana
- b. Integrasi dan Tanggung Jawab
- c. Konsultasi dan keterlibatan dengan tenaga kerja
- d. Pelatihan dan Kompetensi Kerja
- e. Komunikasi dan Sosialisasi
- f. Sistem Pelaporan, Pencatatan dan Manajemen Informasi

- g. Identifikasi Sumber Bahaya, Penilaian Resiko dan Tindakan Pengendalian
- h. Prosedur Menghadapi Keadaan Darurat atau Bencana
- i. Inspeksi dan Pengujian
- j. Evaluasi dan Audit SMK3

### **3.1.2. Variabel Kepuasan kerja**

Sopiah (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator menurut (Celluci dan David (1978) sebagai berikut :

- a. Kepuasan dengan gaji.
- b. Kepuasan dengan promosi.
- c. Kepuasan dengan rekan kerja.
- d. Kepuasan dengan penyelia.
- e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

### **3.1.3. Variabel Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Variabel ini diukur dengan indikator-indikator menurut Mowdey et al (1979), dalam Sopiah (2008) sebagai berikut :

- a. Bangga menjadi bagian organisasi
- b. Membanggakan organisasi kepada orang lain
- c. Peduli terhadap nasib organisasi
- d. Kesamaan nilai
- e. Bekerja melampaui target

#### 3.1.4. Variabel Kinerja Masinis dan Asisten Masinis

Kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan “hasil kerja selain secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” dengan kata lain bahwa kinerja (performance) merupakan catatan out come yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Variabel ini diukur dengan indikator menurut Mas’ud (2004) sebagai berikut:

- a. Tingkat kualitas hasil kerja
- b. Tingkat keuletan dan daya tahan kerja
- c. Tingkat disiplin dan absensi
- d. Tingkat kerja sama antar rekan sekerja
- e. Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja
- f. Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya
- g. Tingkat inisiatif/kreatifitas yang dimiliki
- h. Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki

**Tabel 3. 1**  
**Indikator Dalam Variabel**

<b>VARIABEL</b>	<b>DIMENSI</b>	<b>SKALA PENGUKURAN</b>
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X1 Sumber Daya Manusia, Sarana dan Dana X2 Integrasi dan Tanggung Jawab X3 Konsultasi dan keterlibatan dengan tenaga kerja X4 Pelatihan dan Kompetensi Kerja X5 Komunikasi dan Sosialisasi X6 Sistem Pelaporan, Pencatatan dan Manajemen Informasi X7 Identifikasi Sumber Bahaya, Penilaian Resiko dan Tindakan Pengendalian X8 Prosedur Menghadapi Keadaan Darurat atau Bencana X9 Inspeksi dan Pengujian X10 Evaluasi dan Audit SMK3	1-5 poin skala digunakan mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju)
Kepuasan Kerja	X11 Kepuasan dengan gaji. X12 Kepuasan dengan promosi. X13 Kepuasan dengan rekan kerja. X14 Kepuasan dengan penyelia. X15 Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri	1-5 poin skala digunakan mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju)

Komitmen	X16 Bangga menjadi bagian organisasi X17 Membanggakan organisasi kepada orang lain X18 Peduli terhadap nasib organisasi X19 Kesamaan nilai X20 Bekerja melampaui target	1-5 poin skala digunakan mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju)
Kinerja	X21 Tingkat kualitas hasil kerja X22 Tingkat keuletan dan daya tahan kerja X23 Tingkat disiplin dan absensi X24 Tingkat kerja sama antar rekan sekerja X25 Tingkat kepedulian akan keselamatan kerja X26 Tingkat tanggung jawab akan hasil pekerjaannya X27 Tingkat kreatifitas yang dimiliki X28 Tingkat profesionalitas kerja yang dimiliki	1-5 poin skala digunakan mulai 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju)

### **3.2. JENIS DAN SUMBER DATA**

#### **3.2.1. Data Primer**

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Fuad Mas'ud, 2004). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan social seperti: usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari seluruh masinis dan asisten masinis pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

#### **3.2.2. Data Sekunder**

Fuad Mas'ud (2004) menyatakan bahwa data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi : data dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang tentang data tingkat tingkat kecelakaan kereta api.

### 3.2.3. Populasi dan Sampel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah menentukan target yang akan disurvei yakni populasi target. Populasi target adalah sekelompok orang yang mempunyai pengetahuan dan pandangan serta mampu memberikan tanggapan terhadap isi survei. Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan–satuan/individu–individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pengestu, 1998). Populasi adalah jumlah seluruh masinis dan asisten masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang yang bekerja sejumlah 263 orang.

Sampel menurut Indriantoro dan Supomo (2002:115) adalah sebagian dari populasi dimaksud yang akan diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum 100 orang. Hal ini merujuk pada Hair et.al, (1995, dalam Ferdinand, 2006) bahwa jumlah sampel (responden) yang dipakai dalam penelitian yang menggunakan SEM minimum 100 sampel. Sedangkan jumlah sampel yang ideal dan representatif diperoleh melalui perhitungan yaitu pada jumlah indikator penelitian dikalikan 5 sampai 10. Dengan demikian sampel untuk penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}\text{Jumlah Sampel} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\ &= 28 \times 5 = 140 \text{ sampel}\end{aligned}$$

Dari perhitungan sampel yang diperoleh, maka selanjutnya penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratified Proportional Random Sampling* yaitu penentuan sampel dengan cara memilih responden secara acak dari masing-masing pengelompokan yaitu masinis dan asisten masinis (Sugiyono, 2002).

Dengan menggunakan metode ini, strata atau sub strata atau kelompok ditentukan terlebih dahulu sebelum melakukan pemilihan secara acak. Stratifikasi pada penelitian ini dibagi kedalam 2 jenis ketenagakerjaan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang. Adapun jumlah sampel dari masing-masing jenis tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Responden berdasarkan Jenis Ketenagakerjaan**  
**di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang**

NO	JENIS TENAGA KERJA	JUMLAH POPULASI	PROSENTASE	SAMPEL
1	Masinis	157	53.25 %	84
2	Asisten Masinis	106	53.25 %	56
Jumlah :		263	53.25 %	140

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2011

### 3.3. METODE PENGUMPULAN DATA

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

- a. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- b. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- c. Memberikan kuesioner kepada responden penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi beberapa bagian pertanyaan, yang pertama diawali dengan pertanyaan identitas responden, yang kedua pertanyaan tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, yang ketiga berhubungan dengan kepuasan kerja, yang keempat berhubungan dengan komitmen organisasi, dan yang kelima berhubungan dengan kinerja karyawan. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden dalam hal ini masinis dan asisten masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sebanyak 140 buah. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (*likert scale*), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling tinggi dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling rendah (Fuad Mas'ud, 2004).



Sangat tidak setuju

1 2 3 4 5

Sangat setuju

### 3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Jan Jonker & Bartjan J.W. Pennink, 2011).

- Jika  $r$  hitung (corrected item total correlation)  $> r$  kritis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji valid.
- Jika  $r$  hitung (corrected item total correlation)  $< r$  kritis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid

Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut : (Jan Jonker & Bartjan J.W. Pennink, 2011)

- 41-

### **3.5. ANALISIS *STRUCTURAL EQUATION MODELING***

Analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diimplementasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Untuk menganalisis data digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket software statistik AMOS 4.0 dalam model dan pengkajian hipotesis. Model persamaan struktural, *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistical yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relative “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2006, hal:181).

Tampilnya model yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu. Berbagai alat analisis untuk penelitian multidimensional telah banyak dikenal diantaranya 1) Analisis faktor eksplanatori, 2) Analisis regresi berganda, 3) Analisis diskriminan. Alat-alat analisis ini dapat digunakan untuk penelitian multidimensi, akan tetapi kelemahan utama dari teknik-teknik itu adalah pada keterbatasannya hanya dapat menganalisis satu hubungan pada waktu tertentu. Dalam bahasa penelitian dapat dinyatakan bahwa teknik-teknik itu hanya dapat menguji satu variable dependen melalui beberapa variable independen. Padahal dalam kenyataannya manajemen dihadapkan pada situasi bahwa ada lebih dari satu variable dependen yang harus dihubungkan untuk diketahui derajat interelasinya. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau factor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2006, hal:5).

Menurut Augusty Ferdinand (2005, p.57) ada tujuh langkah yang harus dilakukan dalam menggunakan SEM, yaitu :

### **3.5.1. Pengembangan Model Teoritis**

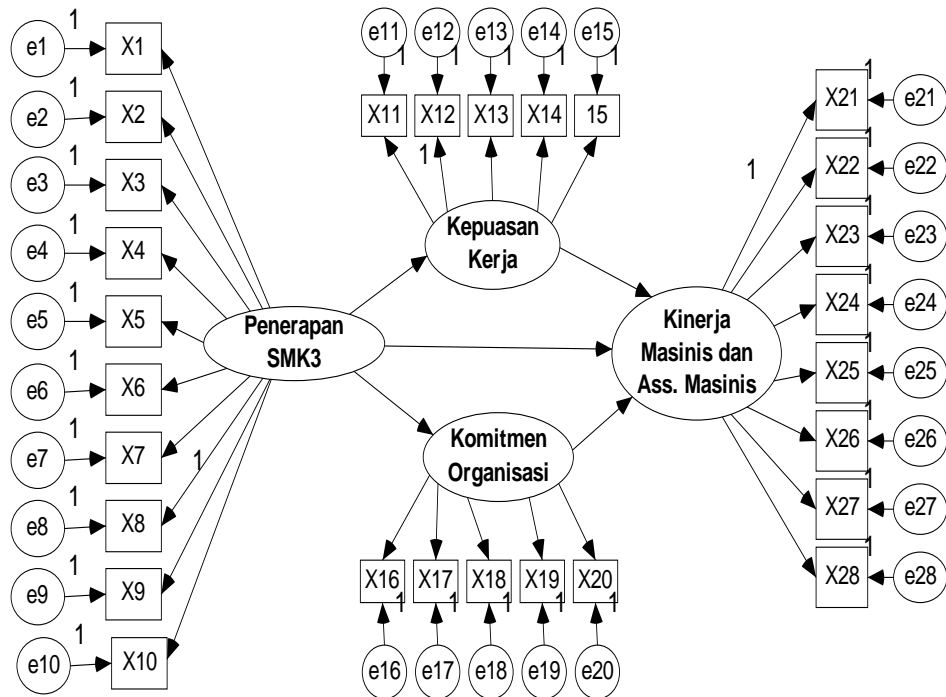
Dalam langkah pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksploitasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik.

### **3.5.2. Pengembangan *Path Diagram***

Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Pada *path diagram*, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus Menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk-konstruk yang dibangun dalam *path diagram* yang dapat dibedakan dalam dua kelompok, sebagai berikut :

- a) *Exogenous constructs* yang dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- b) *Endogenous constructs* yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

**Gambar 3.2**  
**Diagram Alur**



### 3.5.3. Konversi Path Diagram ke dalam persamaan

Persamaan yang diperoleh dari path diagram yang dikonversikan terdiri dari : *Structural equation* yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antara berbagai konstruk.

$$V \text{ endogen} = V \text{ eksogen} + V \text{ endogen} + error$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = \gamma_1 \text{ Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja} + \zeta_1$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = \gamma_1 \text{ Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja} + \zeta_2$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = \gamma_1 \text{ Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja} + \beta_2 \text{ Kepuasan Kerja} + \beta_3 \text{ Komitmen Organisasi} + \zeta_3$$

Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

**Tabel 3.3**  
**Koversi Diagram Path dalam Model Matemateka**

Konsep Eksogen	Konsep Endogen
$x_1 = \lambda_1 \text{ Penerapam SMK3} + e_1$	$x_{11} = \lambda_{11} \text{ Kepuasan Kerja} + e_{11}$
$x_2 = \lambda_2 \text{ Penerapam SMK3} + e_2$	$x_{12} = \lambda_{12} \text{ Kepuasan Kerja} + e_{12}$
$x_3 = \lambda_3 \text{ Penerapam SMK3} + e_3$	$x_{13} = \lambda_{13} \text{ Kepuasan Kerja} + e_{13}$
$x_4 = \lambda_4 \text{ Penerapam SMK3} + e_4$	$x_{14} = \lambda_{14} \text{ Kepuasan Kerja} + e_{14}$
$x_5 = \lambda_5 \text{ Penerapam SMK3} + e_5$	$x_{15} = \lambda_{15} \text{ Kepuasan Kerja} + e_{15}$
$x_6 = \lambda_6 \text{ Penerapam SMK3} + e_6$	$x_{16} = \lambda_{16} \text{ Komitmen Organisasi} + e_{16}$
$x_7 = \lambda_7 \text{ Penerapam SMK3} + e_7$	$x_{17} = \lambda_{13} \text{ Komitmen Organisasi} + e_{17}$
$x_8 = \lambda_8 \text{ Penerapam SMK3} + e_8$	$x_{18} = \lambda_{18} \text{ Komitmen Organisasi} + e_{18}$
$x_9 = \lambda_9 \text{ Penerapam SMK3} + e_9$	$x_{19} = \lambda_{19} \text{ Komitmen Organisasi} + e_{19}$
$x_{10} = \lambda_{10} \text{ Penerapam SMK3} + e_{10}$	$x_{20} = \lambda_{20} \text{ Komitmen Organisasi} + e_{20}$
	$x_{21} = \lambda_{21} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{21}$
	$x_{22} = \lambda_{22} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{22}$
	$x_{23} = \lambda_{23} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{23}$
	$x_{24} = \lambda_{24} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{24}$
	$x_{25} = \lambda_{25} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{25}$
	$x_{26} = \lambda_{26} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{26}$
	$x_{27} = \lambda_{27} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{27}$
	$x_{28} = \lambda_{28} \text{ Kinerja Pegawai} + e_{28}$

#### 3.5.4. Memilih matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians / kovarians atau matrik korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarian digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Hair et.al., (1995; dalam Ferdinand, 2006) menganjurkan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi.

### 3.5.5. Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk. Untuk itu tindakan pertama yang harus dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat dan telah memenuhi asumsi-asumsi SEM yaitu:

1) Ukuran Sampel

Dimana ukuran sampel yang harus dipenuhi adalah minimum berjumlah 100 sampel kemudian digunakan 5 observasi untuk setiap *estimated* parameter.

2) Normalitas dan Linearitas

Dimana normalitas diuji dengan melihat gambar histogram data atau diuji dengan menggunakan metode statistik. Sedangkan uji linearitas dapat dilakukan dengan mengamati *scatterplots* dari data serta dilihat pola penyebarannya.

3) *Outliers*

*Outliers* adalah observasi yang muncul dengan nilai ekstrim yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik yang unik dan terlihat sangat berbeda dengan observasi yang lain.

4) *Multicollinearity* dan *Singularity*

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari determinan matriks kovarian yang sangat kecil dengan melihat data kombinasi linear dari variabel yang dianalisis.

### 3.5.6. Evaluasi Kriteria Goodness of Fit

#### Indeks Kesesuaian dan Cut-Off Value

Bila asumsi sudah dipenuhi, maka model dapat diuji dengan menggunakan berbagai cara, dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistic tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Ferdinand, 2006) :

- a)  $X^2$  *chi square* statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi square*nya rendah. Semakin kecil nilai  $X^2$  semakin baik model itu dan

diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut off value* sebesar  $p > 0,05$  atau  $p > 0,10$  (Hulland dalam Ferdinand, 2006).

- b) RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair, et.al, dalam Ferdinand, 2006). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah close fit dari model itu berdasar degree of freedom (Browne dan Cudeck dalam Ferdinand, 2006).
- c) GFI (*Goodness of Fit Index*) adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (poor fit) hingga 1,0 (perfect fit). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan suatu better fit.
- d) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*) dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hulland dalam Ferdinand, 2006).
- e) CMIN/DF adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan degree of freedom. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi square*  $X^2$  dibagi DF-nya disebut  $X^2$  relatif. Bila nilai  $X^2$  relatif kurang dari 2,0 atau 3,0 adalah indikasi dari acceptable fit antara model dan data (Arbuckle dalam Ferdinand, 2006).
- f) TLI (*Tucker Lewis Index*) merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah  $\geq 0,95$  (Hair dalam Ferdinand, 2006) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit (Arbuckle dalam Ferdinand, 2006).
- g) CFI (*Comparative Fit Index*), yang bila mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle dalam Ferdinand, 2006). Nilai yang direkomendasikan adalah  $CFI \geq 0,95$ .

Indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 4**  
**Indeks Pengujian Kelayakan Model**  
*(Goodness-of-fit Index)*

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-of Value</i>
<i>X<sup>2</sup>-Chi-square</i>	Diharapkan kecil ( $df, \alpha < 0.05$ )
<i>Significancy Probability</i>	$\geq 0.05$
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$
<i>GFI</i>	$\geq 0.90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0.90$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>TLI</i>	$\geq 0.95$
<i>CFI</i>	$\geq 0.95$

### 3.5.7. Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap ini model diinterpretasikan dan dimodifikasi, bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Hair et al. (1995; dalam Ferdinand, 2006) memberikan pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya memodifikasi sebuah model dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan oleh model. Batas keamanan untuk jumlah residual yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi mulai perlu dipertimbangkan. Nilai residual yang lebih besar atau sama dengan 1,96 (kurang lebih) diinterpretasikan sebagai signifikan secara statistik pada tingkat 5%.

### 3.6. Uji Reliabilitas dan Variance Extract

Penilaian unidimensionalitas dan reliabilitas dilakukan untuk apakah suatu indikator memiliki derajat kesesuaian yang baik dalam sebuah model 1 dimensi. Unidimensionalitas sendiri merupakan asumsi yang digunakan dalam menghitung reliabilitas. Reliabilitas adalah ukuran konsistensi dari indikator dalam mengindikasikan sebuah konstruk. Pada dasarnya uji reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif



sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Ada dua cara yang dapat digunakan yaitu dengan melihat *construct reliability* dan *variance extracted*, yang kedua hal ini memiliki *Cut Off Value* yaitu masing-masing minimal 0,70 dan 0,50. Meskipun demikian nilai-nilai cut off value tersebut bukan angka mati. Hasil perhitungan dari pengujian *construct reliability* dan *variance extracted* diuraikan pada bagian berikut.

#### 1) *Construct Reliability*

*Construct Reliability* didapatkan dari rumus Hair et al. (1995)

$$\text{Construct Reliability} : \frac{(\sum \text{std.Loading})^2}{(\sum \text{std.Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk setiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- $\sum \epsilon_j$  adalah *measurement error* setiap indikator. *Measurement error* dapat diperoleh dari  $1 - \text{reliabilitas indikator}$ . Tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah  $\geq 0,7$ .

#### 2) *Variance Extracted*

Pada prinsipnya pengukuran ini menunjukkan jumlah varians dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan. Konstruk laten yang diwakili oleh indikator - indikator tersebut dikatakan baik, bila nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah  $\geq 0,50$ .

*Variance extracted* ini didapatkan rumus Hair et al. (1995) yang digunakan adalah :

$$\text{Variance Uji Extracted} = \frac{\sum \text{std.Loading}^2}{\sum \text{std.Loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Keterangan :

- *Standard Loading* diperoleh dari *standarized loading* untuk tiap-tiap indikator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
- $\epsilon_j$  adalah *measurement error* dari tiap indikator.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

Analisis data diskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi jawaban responden untuk masing-masing variabel. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian. Agar memperoleh hasil deskriptif yang lebih bermakna analisis deskriptif responden sengaja di crostabulasikan dengan variabel penelitian (konstruk).

Analisis data yang adalah digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan terlebih dahulu melakukan pengujian dimensi-dimensinya dengan confirmatory factor analysis. Evaluasi terhadap model SEM juga akan dianalisis mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan model yang diajukan. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan – kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis tersebut.

#### **4.1. KARAKTERISTIK RESPONDEN**

##### **4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pada umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>NO.</b>	<b>UMUR</b>	<b>JUMLAH (orang)</b>	<b>%</b>
1.	< 25 tahun	11 orang	7,9%
2.	25-35 tahun	37 orang	26,4%
3.	> 35 tahun	92 orang	65,7%
	<b>TOTAL:</b>	<b>140 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa ternyata sebagian besar responden pada penelitian ini berumur lebih dari 35 tahun (65,7%) kemudian pada urutan kedua adalah mereka dengan usia antara 25-35 tahun (26,4%) dan terakhir berusia di bawah 25 tahun yaitu hanya 7,9%. Hal ini menunjukkan mereka yang telah berusia telah matang dan berpengalaman di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan pada masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

NO	MASA KERJA	JUMLAH (orang)	%
1.	5-10 tahun	46 orang	32,9%
2.	11-20 tahun	67 orang	47,9%
3.	>20 tahun	27 orang	19,2%
	TOTAL:	140 orang	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa ternyata sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki masa kerja antara 11-20 tahun yaitu 67 orang (47,9%) dan pada urutan kedua adalah mereka yang memiliki masa kerja antara 5-10 tahun (32,9%) dan yang telah bekerja lebih dari 20 tahun ada 27 orang atau 19,2%.

#### 4.2. ANALISIS DATA DISKRIPITIF

Bagian ini membahas bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikompilasi dan diolah menjadi data penelitian. Dari data yang diperoleh, diketahui bahwa jumlah data pada semua indikator lengkap sesuai dengan jumlah responden. Jawaban responden mempunyai nilai minimal 1 dan maksimal 5 pada semua indikator. Dengan demikian semua jawaban atas kuesioner terpenuhi dan data dapat digunakan. (lihat tabel 4.3).

**Tabel 4.3.**  
**Data Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	140	2,00	5,00	4,0786	,75929
x2	140	1,00	5,00	3,3571	1,12571
x3	140	1,00	5,00	3,6929	,77642
x4	140	2,00	5,00	3,8786	,73424
x5	140	1,00	5,00	3,3571	1,02537
x6	140	1,00	5,00	3,5786	1,04618
x7	140	1,00	5,00	3,1857	,82746
x8	140	1,00	5,00	3,8643	,73171
x9	140	1,00	5,00	3,8286	,77685
x10	140	1,00	5,00	3,1500	1,13115
x11	140	1,00	5,00	2,9714	1,27479
x12	140	1,00	5,00	3,2714	1,07852
x13	140	1,00	5,00	3,6714	1,06914
x14	140	1,00	5,00	3,7143	,82485
x15	140	1,00	5,00	4,0643	,68078
x16	140	1,00	5,00	3,9571	,82122
x17	140	1,00	5,00	3,9429	,71742
x18	140	2,00	5,00	3,9000	,78932
x19	140	2,00	5,00	3,7071	,81793
x20	140	2,00	5,00	3,8429	,78906
x21	140	2,00	5,00	4,0643	,68078
x22	140	2,00	5,00	3,9857	,67840
x23	140	1,00	5,00	4,0214	1,00694
x24	140	1,00	5,00	3,9929	1,00714
x25	140	2,00	5,00	4,1500	,89704
x26	140	1,00	5,00	3,7357	1,21508
x27	140	1,00	5,00	3,8571	1,12251
x28	140	1,00	5,00	3,8929	1,12331
Valid N (listwise)	140				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Keterangan Variabel :

Variabel		Variabel		Variabel	
X1	Sumber Daya K3	X11	Kepuasan gaji	X21	Kualitas hasil kerja
X2	Tanggung Jawab K3	X12	Kepuasan promosi	X22	Daya tahan kerja
X3	Keterlibatan TK	X13	Kepuasan rekan kerja	X23	Disiplin kerja
X4	Diklat K3	X14	Kepuasan penyelia	X24	Kerja sama tim
X5	Sosialisasi K3	X15	Kepuasan pekerjaan	X25	Peduli keselamatan
X6	Sistem Pelaporan	X16	Bangga thd organisasi	X26	Tanggung jawab kerja
X7	Identifikasi Bahaya	X17	Banggakan organisasi	X27	Kreatifitas kerja
X8	SOP kondisi darurat	X18	Peduli organisasi	X28	Profesionalitas kerja
X9	Inspeksi K3	X19	Kesamaan nilai		
X10	Audit K3	X20	Bekerja melebihi target		

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa ternyata dari 28 item kuesioner, rata-rata (*mean*) berkisar antara 3 hingga 4 artinya responden cenderung menjawab setuju terhadap semua item kuesioner penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya lagi, deskripsi variabel bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi atau deskripsi suatu data variabel dari suatu penelitian yang dilakukan dengan karakteristik data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Dari deskripsi variabel sebagaimana tabel 4.3. tersebut diatas terlihat gambaran kecenderungan jawaban semua responden terhadap suatu butir pernyataan kuesioner, apakah responden cenderung menjawab sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, atau sangat tidak setuju. Penentuan kecenderungan tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai Maksimum : 5
- Nilai Minimum : 1
- Rentang skala :  $(5-1)/5 = 0,8$

Adapun pengelompokan hasil kuesioner menurut Soegiono, 2004 terbagi dalam kategori sebagai berikut :

- 1,00 - 1,80 : Sangat rendah / sangat buruk
- 1,81 - 2,60 : Rendah / buruk
- 2,61 - 3,40 : Cukup / sedang
- 3,41 - 4,20 : Tinggi / baik
- 4,21 - 5,00 : Sangat tinggi /sangat baik.

Dengan dasar pengelompokan tersebut diatas, peneliti menyajikan respon jawaban dari masing-masing responden terhadap indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk diberikan penjelasan secara deskriptif variabel yang bertujuan untuk menyajikan gambaran informasi suatu data variabel dari suatu penelitian yang dilakukan.

#### 4.2.1. Persepsi Responden terhadap Penerapan SMK3

Variabel penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang terdiri dari 10 item pertanyaan, didapatkan hasil persepsi responden sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4.**  
**Persepsi Responden terhadap SMK3**

Pertanyaan		JAWABAN										TOTAL SCORE	RATA- RATA
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
x1	Sumber Daya K3	38	190	83	332	11	33	8	16	0	0	571	4,08
x2	Tanggung Jawab K3	16	80	68	272	12	36	38	76	6	6	470	3,36
x3	Keterlibatan TK	10	50	91	364	28	84	8	16	3	3	517	3,69
x4	Diklat K3	19	95	96	384	14	42	11	22	0	0	543	3,88
x5	Sosialisasi K3	15	75	53	212	48	144	15	30	9	9	470	3,36
x6	Sistem Pelaporan	26	130	56	224	37	111	15	30	6	6	501	3,58
x7	Identifikasi Bahaya	6	30	42	168	67	201	22	44	3	3	446	3,19
x8	SOP kondisi darurat	17	85	97	388	18	54	6	12	2	2	541	3,86
x9	Inspeksi K3	18	90	93	372	17	51	11	22	1	1	536	3,83
x10	Audit K3	12	60	50	200	40	120	23	46	15	15	441	3,15
Rata2													3,60

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa rata-rata untuk penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sebesar 3,60 dan termasuk dalam kategori tinggi (baik). Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan X1 “Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sudah ada Unit Kerja / Petugas yang menjalankan fungsi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta

perusahaan juga telah menyediakan sarana dan fasilitas keselamatan kerja yang memadai (seperti Alat Pelindung Diri, dll).”

Diikuti urutan kedua yaitu pertanyaan X4 “Perusahaan sudah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada tenaga kerja termasuk bagi Masinis dan Asisten Masinis”. Serta urutan ketiga yaitu pertanyaan X8 “Perusahaan sudah memiliki standart operasional prosedur (SOP) dalam menghadapi keadaan darurat atau kecelakaan kereta api serta prosedur tersebut sudah dilaksanakan dengan baik”.

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah berjalan dengan baik (tinggi).

#### 4.2.2. Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 item pertanyaan, didapatkan hasil persepsi responden terhadap pertanyaan kuesioner kepuasan kerja dengan hasil sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel 4.5. berikut ini:

**Tabel 4.5.**  
**Persepsi Responden terhadap Kepuasan Kerja**

Pertanyaan		Jawaban										Total Score	Rata- rata
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
x11	Kepuasan gaji	19	95	36	144	25	75	42	84	18	18	416	2,97
X12	Kepuasan promosi	17	85	44	176	49	147	20	40	10	10	458	3,27
X13	Kepuasan rekan kerja	23	115	80	320	14	42	14	28	9	9	514	3,67
X14	Kepuasan penyelia	17	85	81	324	28	84	28	26	1	1	520	3,71
X15	Kepuasan pekerjaan	29	145	97	388	10	30	10	4	2	2	569	4,06
Rata2													3,54

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa ternyata rata-rata untuk komitmen kerja sebesar 3,54 dan sesuai dengan katagori penentuan deskriptif variabel termasuk dalam kategori tinggi (baik). Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan X15 “Saya sudah merasakan kesesuaian dan senang dengan posisi pekerjaan saya sebagai masinis / asisten masinis”, diikuti urutan kedua yaitu pertanyaan X14 “Saya merasa cocok dan senang dengan atasan / penyelia dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas sehari-hari”, Serta urutan ketiga yaitu pertanyaan X13 “Saya senang dengan suasana kerja yang ada termasuk dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas sehari-hari”.

Hal ini menunjukkan bahwa masinis dan asisten masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dalam menjalankan pekerjaannya tersebut sudah merasa puas selama ini, walaupun ada responden yang menjawab tidak puas, namun secara keseluruhan respondes sudah merasa puas.

#### 4.2.4. Persepsi Responden terhadap Komitmen

Variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini terdiri dari dari 5 item pertanyaan, didapatkan hasil persepsi responden terhadap pertanyaan kuesioner komitmen organisasi dengan hasil sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel 4.6. berikut ini:

**Tabel 4.6.**  
**Persepsi Responden terhadap Komitmen Organisasi**

Pertanyaan		JAWABAN										Total Score	Rata- Rata
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
x16	Bangga thd organisasi	32	160	81	324	17	51	9	18	1	1	554	3,96
X17	Banggakan organisasi	31	105	90	396	13	39	5	10	2	2	552	3,94
X18	Peduli organisasi	27	135	82	328	21	63	10	20	0	0	546	3,90
X19	Kesamaan nilai	18	90	77	308	31	93	14	28	0	0	519	3,71
X20	Bekerja melebihi target	21	105	89	356	17	51	13	26	0	0	538	3,84
Rata2													3,87

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor



Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa rata-rata untuk komitmen organisasi sebesar 3,87 dan termasuk dalam kategori tinggi (baik). Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan X16 “Saya memiliki perasaan bangga menjadi pegawai perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”, diikuti urutan kedua yaitu pertanyaan X17 “Saya memiliki keinginan untuk membanggakan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) kepada orang lain”, Serta urutan ketiga yaitu pertanyaan X18 “Saya memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap nasib perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”.

Hal ini menunjukkan bahwa masinis dan asisten masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

#### 4.2.3. Persepsi Responden terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 8 item pertanyaan, didapatkan hasil persepsi responden sebagaimana yang dijelaskan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.7.**  
**Persepsi Responden terhadap Kinerja Pegawai**

Pertanyaan		JAWABAN										Total Score	Rata- Rata
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)			
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S		
X21	Kualitas hasil kerja	34	170	84	336	19	57	3	6	0	0	569	4,06
X22	Daya tahan kerja	28	140	85	340	24	72	3	6	0	0	558	3,99
X23	Disiplin kerja	55	275	47	188	27	81	8	16	3	3	563	4,02
X24	Kerja sama tim	48	240	62	248	14	42	13	26	3	3	559	3,99
X25	Peduli keselamatan	58	290	55	220	17	51	10	20	0	0	581	4,15
X26	Tanggung jawab kerja	42	210	56	224	15	45	17	34	10	10	523	3,74
X27	Kreatifitas kerja	44	220	60	240	15	45	14	28	7	7	540	3,86
X28	Profesionalitas kerja	50	250	51	204	18	54	16	32	5	5	545	3,89
Rata2													3,93

Keterangan: F = Frekuensi; S = Skor

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa rata-rata untuk kinerja pegawai sebesar 3,93 dan termasuk dalam kategori tinggi (baik). Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan X25 “Setiap tenaga kerja termasuk seorang masinis / asisten masinis harus memiliki kepedulian dan perhatian terhadap keselamatan kerja dirinya sendiri maupun perusahaan”, diikuti urutan kedua yaitu pertanyaan X21 “Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pekerjaan, setiap tenaga kerja termasuk seorang masinis / asisten masinis harus mampu memberikan kualitas kerja yang baik kepada perusahaan”, Serta urutan ketiga yaitu pertanyaan X23 “Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pekerjaan, setiap tenaga kerja termasuk seorang masinis / asisten masinis harus memiliki tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi”.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja masinis dan asisten masinis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah menunjukkan kategori yang baik.

#### **4.3. HASIL PENGUJIAN VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui layak (sahih) dan tidaknya pertanyaan. Kriteria keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item - Total Correlation* dibandingkan dengan nilai *r* tabel dengan tingkat ( $\alpha$ ) 0,05 yaitu sebesar 0,166. Apabila nilai *Corrected Item - Total Correlation* lebih besar dari *r* tabel maka indikator layak (sahih) dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2005).

Setelah dilakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data, sedangkan untuk pengujian reliabilitas melalui nilai koefisien alpha dengan dibandingkan nilai 0,60. Konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai alpha diatas 0,60 dan sebaliknya (Imam Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS dapat disajikan pengujian validitas dan reliabilitas pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Pengujian Validitas Penerapan SMK3**

	<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1	Sumber Daya K3	0,272	0,166	Valid
X2	Tanggung Jawab K3	0,542	0,166	Valid
X3	Keterlibatan TK	0,489	0,166	Valid
X4	Diklat K3	0,488	0,166	Valid
X5	Sosialisasi K3	0,612	0,166	Valid
X6	Sistem Pelaporan	0,420	0,166	Valid
X7	Identifikasi Bahaya	0,719	0,166	Valid
X8	SOP kondisi darurat	0,554	0,166	Valid
X9	Inspeksi K3	0,431	0,166	Valid
X10	Audit K3	0,571	0,166	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item kuesioner penerapan SMK3 valid.

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja**

	<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X11	Kepuasan gaji	0,815	0,166	Valid
X12	Kepuasan promosi	0,782	0,166	Valid
X13	Kepuasan rekan kerja	0,611	0,166	Valid
X14	Kepuasan penyelia	0,289	0,166	Valid
X15	Kepuasan pekerjaan	0,304	0,166	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa semua hasil nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item kuesioner kepuasan kerja dianggap valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi**

Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X16	Bangga terhadap organisasi	0,645	0,166	Valid
X17	Banggakan organisasi	0,546	0,166	Valid
X18	Peduli organisasi	0,647	0,166	Valid
X19	Kesamaan nilai	0,523	0,166	Valid
X20	Bekerja melebihi target	0,571	0,166	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item kuesioner komitmen organisasi dianggap valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Pengujian Validitas Kinerja**

Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X21	Kualitas hasil kerja	0,632	0,166	Valid
X22	Daya tahan kerja	0,559	0,166	Valid
X23	Disiplin kerja	0,562	0,166	Valid
X24	Kerja sama tim	0,765	0,166	Valid
X25	Peduli keselamatan	0,585	0,166	Valid
X26	Tanggung jawab kerja	0,817	0,166	Valid
X27	Kreatifitas kerja	0,803	0,166	Valid
X28	Profesionalitas kerja	0,708	0,166	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka semua item kuesioner kinerja pegawai valid.

Sedangkan hasil pengujian reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS untuk variabel pada penelitian ini adalah sebagaimana dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	100.64	110.363	-.100	.816
x2	101.36	96.821	.508	.793
x3	101.02	103.402	.338	.802
x4	100.84	105.922	.191	.807
x5	101.36	98.246	.494	.794
x6	101.14	102.550	.269	.805
x7	101.53	100.783	.474	.796
x8	100.85	105.783	.201	.806
x9	100.89	107.483	.078	.811
x10	101.56	97.643	.466	.795
x11	101.74	104.063	.141	.813
x12	101.44	103.184	.228	.807
x13	101.04	98.531	.456	.796
x14	101.00	108.719	-.003	.814
x15	100.65	109.078	-.014	.813
x16	100.76	105.423	.192	.807
x17	100.77	105.127	.252	.805
x18	100.81	103.260	.340	.802
x19	101.01	105.288	.202	.807
x20	100.87	105.062	.226	.806
x21	100.65	102.172	.487	.798
x22	100.73	101.768	.520	.797
x23	100.69	100.157	.405	.798
x24	100.72	97.814	.528	.793
x25	100.56	101.356	.398	.799
x26	100.98	95.604	.516	.792
x27	100.86	96.066	.546	.791
x28	100.82	95.400	.578	.789

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka variabel penerapan SMK3, kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dianggap reliabel dan selanjutnya variabel-variabel yang ada laik digunakan sebagai variabel penelitian.

#### 4.4. HASIL PENGUJIAN MODEL SEM

##### 4.4.1. Memilih matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matriks varians / kovarians atau matrik korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarian digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi. Hair et.al., (1995; dalam Ferdinand, 2006) menganjurkan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan akan menunjukkan angka yang lebih akurat dibanding menggunakan matriks korelasi.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 140 responden. Dari hasil olah data yang telah dilakukan, matriks kovarians data yang digunakan terlihat seperti dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
***Sample Covariances – Estimates***

	x16	x17	x18	x19	x20	x28	x27	x26	x25	x24	x23	x22	x21	x1	x2	x3
x16	,670															
x17	,198	,511														
x18	,117	,151	,619													
x19	,059	-,002	,171	,664												
x20	,172	,041	,113	,090	,618											
x28	,117	,094	,139	,097	,212	1,253										
x27	,044	,070	,236	,058	,020	,628	1,251									
x26	,046	,099	,281	,087	,151	,579	1,069	1,466								
x25	,014	,109	,272	-,020	,052	,195	,421	,525	,799							
x24	,028	,042	,192	,048	,099	,492	,728	,791	,358	1,007						
x23	,165	,166	,209	,035	,082	,424	,296	,356	,175	,286	1,007					
x22	,142	,135	,120	,067	,141	,320	,184	,211	,152	,171	,250	,457				
x21	,096	,082	,114	-,045	,160	,350	,231	,296	,176	,279	,227	,279	,460			
x1	-,161	-,031	-,064	,030	-,109	-,177	-,174	-,244	-,047	-,207	-,195	-,020	-,048	,572		
x2	,187	,199	,121	,012	,156	,531	,394	,423	,211	,360	,485	,391	,356	-,185	1,258	
x3	,058	-,025	,062	,146	,123	,046	,099	,112	,168	,212	,071	,146	,098	-,040	,331	,599
x4	,016	,000	,024	,064	-,091	-,056	,026	-,004	,032	,042	,010	,005	-,021	,145	,079	,134
x5	,180	,120	,236	,205	,156	,295	,401	,380	,204	,274	,157	,184	,170	,086	,330	,210
x6	,132	,126	-,021	-,016	,084	,183	,254	,267	,049	,161	,166	,094	,113	-,045	,172	,049
x7	,072	,118	,047	,090	-,021	,220	,148	,163	,122	,058	,175	,203	,088	,114	,255	,107
x8	,023	,028	,015	,067	,007	-,072	-,019	-,043	,020	-,022	-,033	,055	,016	,182	,056	,065
x9	-,029	,012	-,074	-,036	-,156	-,197	-,074	-,095	,040	-,023	-,025	,026	-,060	,242	-,096	,026
x10	,349	,187	,315	,158	,309	,423	,286	,340	,256	,187	,325	,395	,305	-,126	,589	,253
x15	,046	-,011	-,058	-,067	-,040	-,029	-,084	-,112	-,038	-,021	,034	-,013	,017	-,041	,013	,063
x14	-,062	,034	-,050	-,019	-,123	-,102	-,127	-,097	-,029	-,081	-,130	-,040	,004	,165	-,048	,034
x13	,043	,053	,139	,225	,113	,708	,524	,399	,149	,383	,364	,117	,171	-,103	,324	,071
x12	-,117	-,092	-,023	,115	,114	,465	,174	,107	,059	,173	,087	-,053	-,046	,043	,010	,041
x11	-,323	-,066	-,074	,063	-,040	,411	,153	,000	-,060	,207	-,107	-,129	-,077	,217	-,068	-,009

	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x15	x14	x13	x12	x11
x4	,535											
x5	,136	1,044										
x6	,035	,086	1,087									
x7	,180	,227	,307	,680								
x8	,205	,227	,043	,232	,532							
x9	,229	,111	,006	,239	,270	,599						
x10	-,039	,411	,270	,379	,042	-,096	1,270					
x15	-,014	-,009	-,023	,038	,009	,068	,019	,460				
x14	,130	,023	,030	,124	,133	,180	-,007	,018	,676			
x13	-,054	,203	,197	,075	-,052	-,128	,078	-,022	-,108	1,135		
x12	,033	,024	,064	,007	-,042	,089	-,098	,083	-,022	,482	1,155	
x11	,182	-,040	,045	,141	,089	,174	-,339	,073	,142	,448	,801	1,613

**Keterangan Variabel :**

Variabel		Variabel		Variabel	
X1	Sumber Daya K3	X11	Kepuasan gaji	X21	Kualitas hasil kerja
X2	Tanggung Jawab K3	X12	Kepuasan promosi	X22	Daya tahan kerja
X3	Keterlibatan TK	X13	Kepuasan rekan kerja	X23	Disiplin kerja
X4	Diklat K3	X14	Kepuasan penyelia	X24	Kerja sama tim
X5	Sosialisasi K3	X15	Kepuasan pekerjaan	X25	Peduli keselamatan
X6	Sistem Pelaporan	X16	Bangga thd organisasi	X26	Tanggung jawab kerja
X7	Identifikasi Bahaya	X17	Banggakan organisasi	X27	Kreatifitas kerja
X8	SOP kondisi darurat	X18	Peduli organisasi	X28	Profesionalitas kerja
X9	Inspeksi K3	X19	Kesamaan nilai		
X10	Audit K3	X20	Bekerja melebihi target		

Langkah selanjutnya setelah menyusun sampel kovarian sebagaimana yang disajikan pada Tabel 4.13 adalah menentukan teknik estimasi. Setelah mengkonversi data menjadi matrik kovarian maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menentukan teknik estimasi. Teknik estimasi yang akan digunakan adalah *maximum likelihood estimation method* karena jumlah sampel yang digunakan adalah lebih dari 100. Teknik ini dilakukan secara bertahap yakni estimasi *measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis* dan *structural equation model*, yang dimaksudkan untuk melihat kesesuaian model dengan mengetahui seberapa tepat variabel-variabel manifes tersebut dapat menjelaskan variabel laten yang ada.

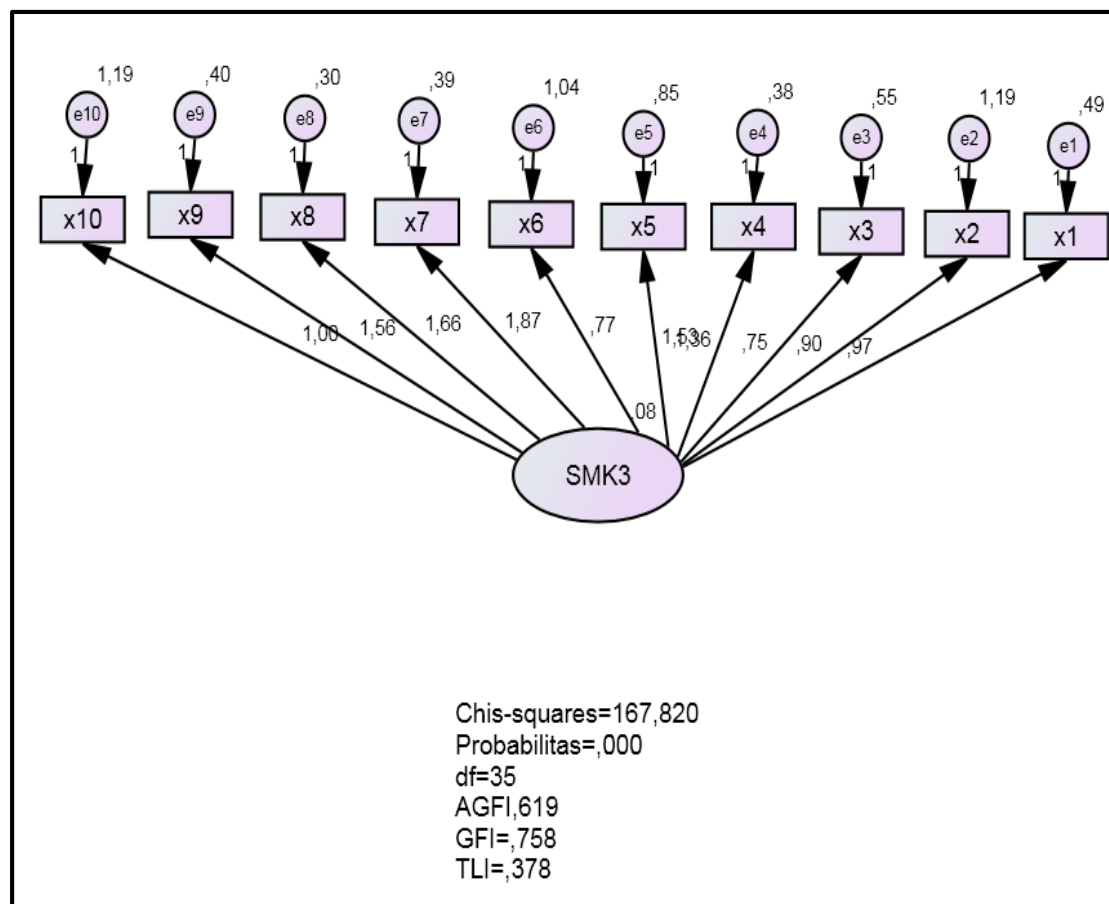
Setelah *measurement model* terbukti valid, proses dilanjutkan dengan melakukan analisis hubungan kausalitas yang dibangun yaitu hubungan indikator dengan konstraknya.

#### 4.4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen dan Endogen

Tahap analisis faktor konfirmatori ini adalah tahap pengukuran terhadap dimensi-dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian. Tujuan dari analisis faktor konfirmatori adalah untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Model pengukuran untuk analisis konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dilakukan secara terpisah untuk konstruk – konstruk eksogen dan konstruk endogen.

Analisis faktor konfirmatori untuk konstruk – konstruk eksogen dan endogen dalam penelitian ini ditampilkan dalam gambar dibawah ini:

**Gambar 4.1.**  
**Analisis Faktor Konfirmatori SMK3**

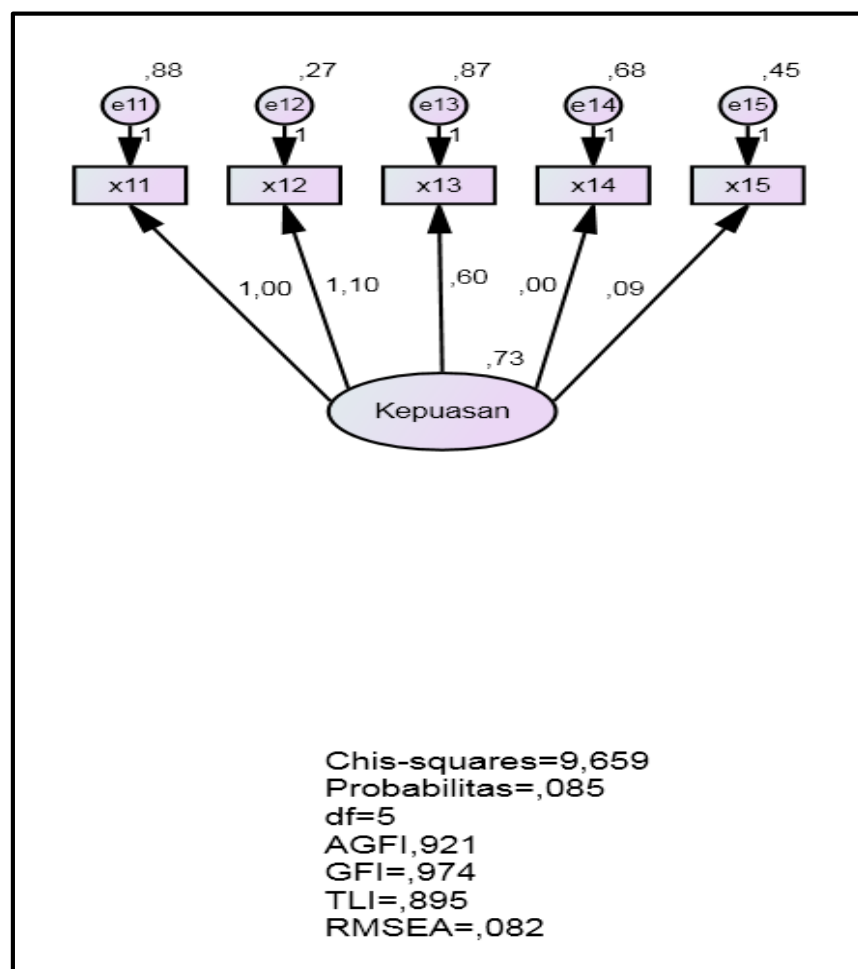


Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011



Hasil perhitungan analisis konfirmatori pada SMK3, menunjukkan bahwa dimensi variabel pada SMK3 memenuhi validitas konvergen dan konstruk dapat diolah dengan full model, yaitu ditandai nilai kelayakan model dengan nilai chi square sebesar 167,820 dibawah nilai chi-square tabel pada tingkat signifikan 5 % sebesar 224.3 yang menunjukkan model dipandang baik. Nilai probabilitas sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut dibawah 0,05. CMIN/DF sebesar 0,35 sehingga masih di bawah 2,00 ; GFI sebesar 0,758 yaitu lebih kecil dari 0,90 ; TLI sebesar 0,378 yang mana masih di bawah 0,95. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kelayakan model masih memenuhi *cut of value*, sehingga konstruk dapat diolah dengan full model.

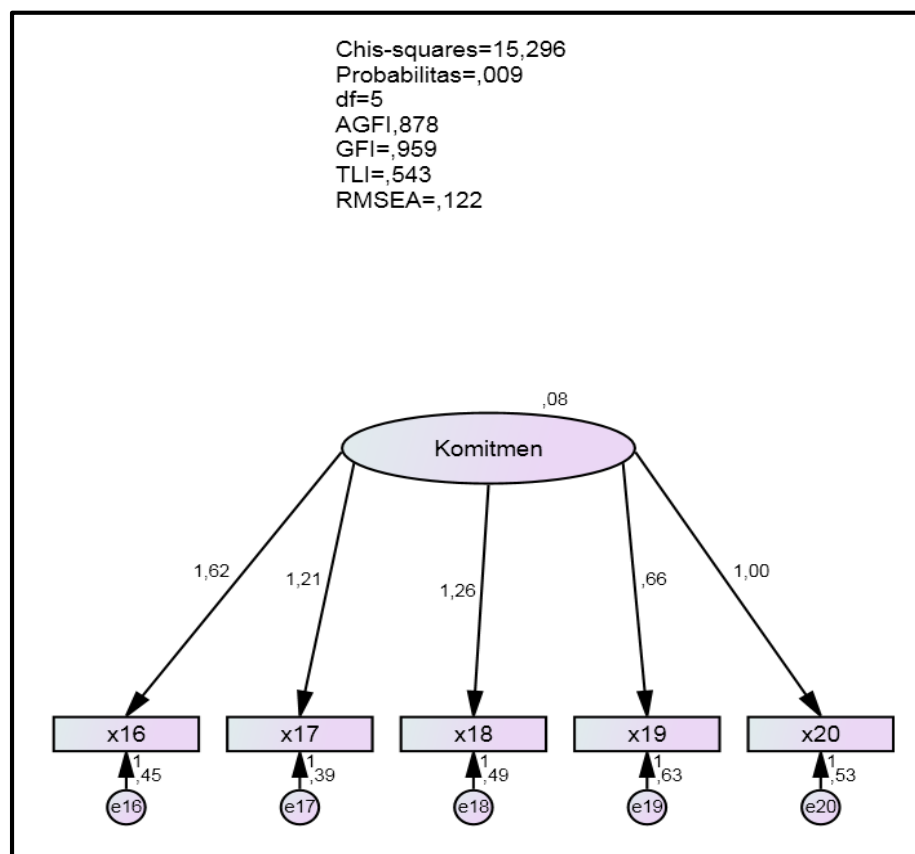
**Gambar 4.2.**  
**Analisis Faktor Konfirmatori Kepuasan Kerja**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Hasil perhitungan analisis konfirmatori pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa dimensi variabel pada kepuasan kerja memenuhi validitas konvergen dan konstruk dapat diolah dengan full model, yaitu ditandai nilai kelayakan model dengan nilai chi square sebesar 9,659 dibawah nilai chi-square tabel pada tingkat signifikan 5 % sebesar 224.3 yang menunjukkan model dipandang baik. Nilai probabilitas sebesar 0,085 yang mana nilai tersebut di atas 0,05 ; CMIN/DF sebesar 0,5 sehingga masih dibawah 2,00 ; GFI sebesar 0,974 yaitu lebih besar dari 0,90 ; TLI sebesar 0,895 yang mana masih di bawah 0,95. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kelayakan model masih memenuhi *cut of value*, sehingga konstruk dapat diolah dengan full model.

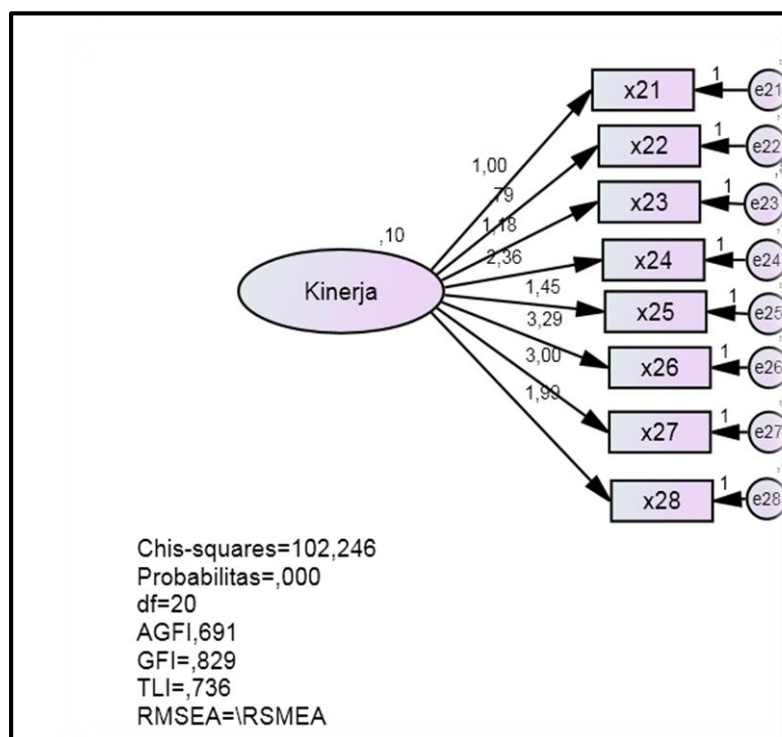
**Gambar 4.3.**  
**Analisis Faktor Konfirmatori Komitmen Organisasi**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Hasil perhitungan analisis konfirmatori pada komitmen organisasi, menunjukkan bahwa dimensi variabel pada komitmen organisasi memenuhi validitas konvergen dan konstruk dapat diolah dengan full model, yaitu ditandai nilai kelayakan model dengan nilai chi square sebesar 15,296 dibawah nilai chi-square tabel pada tingkat signifikan 5 % sebesar 224.3 yang menunjukkan model dipandang baik. Nilai probabilitas sebesar 0,009 yang mana nilai tersebut dibawah 0,05 ; CMIN/DF sebesar 0,5 sehingga masih dibawah 2,00 ; GFI sebesar 0,959 yaitu lebih besar dari 0,90 ; TLI sebesar 0,543 yang mana masih di bawah 0,95. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kelayakan model masih memenuhi *cut of value*, sehingga konstruk dapat diolah dengan full model.

**Gambar 4.4.**  
**Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja Karyawan**



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Hasil perhitungan analisis konfirmatori pada komitmen organisasi, menunjukkan bahwa dimensi variabel pada komitmen organisasi memenuhi validitas konvergen dan konstruk dapat diolah dengan full model, yaitu ditandai nilai kelayakan model dengan nilai chi square sebesar 102,246 dibawah nilai chi-square tabel pada tingkat signifikan 5 % sebesar 224.3 yang menunjukkan model dipandang baik. Nilai probabilitas sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut dibawah 0,05 ; CMIN/DF sebesar 0,20 sehingga masih dibawah 2,00 ; GFI sebesar 0,829 yaitu lebih kecil dari 0,90 ; TLI sebesar 0,736 yang mana masih di bawah 0,95. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar nilai kelayakan model masih memenuhi *cut of value*, sehingga konstruk dapat diolah dengan full model.

#### **4.4.3. Menilai Problem Identifikasi**

Pengujian selanjutnya adalah menguji apakah pada model yang dikembangkan muncul permasalahan identifikasi. Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala :

- 1) Standard error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar.
- 2) Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan.
- 3) Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varian error yang negatif.
- 4) Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat ( $>0,9$ ).

Untuk itu tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat dan telah memenuhi kriteria dan asumsi-asumsi SEM yaitu:

##### **1) Ukuran Sampel**

Syarat ukuran sampel yang harus dipenuhi adalah minimum berjumlah 100 sampel, dan untk penelitian ini sampel yang dipergunakan sudah memenuhi syarat yaitu 140 sampel.

## 2) Uji Normalitas Data

Pengujian data selanjutnya adalah dengan menganalisis tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Pengujian normalitas secara univariate ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada diantara rentang antara + 2,58 pada tingkat signifikansi 0.01, maka data penelitian yang digunakan dapat dikatakan normal. Normalitas univariate dan multivariate data yang digunakan dalam analisis ini seperti yang disajikan dalam Tabel 4.14 berikut ini :

**Tabel 4. 14**  
**Normalitas Data**

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x16	1,000	5,000	-,938	-4,530	1,152	1,783
x17	1,000	5,000	-1,441	-6,962	4,050	1,782
x18	2,000	5,000	-,703	-3,396	,428	1,034
x19	2,000	5,000	-,525	-2,536	-,126	-,305
x20	2,000	5,000	-,862	-4,164	,668	1,613
x28	1,000	5,000	-,889	-4,292	-,078	-,188
x27	1,000	5,000	-1,003	-4,846	,269	,649
x26	1,000	5,000	-,860	-4,155	-,253	-,611
x25	2,000	5,000	-,898	-4,339	,063	,152
x24	1,000	5,000	-1,046	-5,052	,583	1,408
x23	1,000	5,000	-,891	-4,306	,266	,643
x22	2,000	5,000	-,399	-1,928	,385	,929
x21	2,000	5,000	-,491	-2,372	,539	1,303
x1	2,000	5,000	-,923	-4,458	1,177	1,844
x2	1,000	5,000	-,431	-2,081	-1,003	-2,423
x3	1,000	5,000	-1,261	-6,090	2,182	1,271
x4	2,000	5,000	-1,011	-4,886	1,373	1,317
x5	1,000	5,000	-,515	-2,490	-,065	-,156
x6	1,000	5,000	-,569	-2,747	-,154	-,373
x7	1,000	5,000	-,126	-,611	,022	,053
x8	1,000	5,000	-1,333	-6,441	3,204	1,739
x9	1,000	5,000	-1,080	-5,219	1,556	1,757
x10	1,000	5,000	-,387	-1,868	-,666	-1,608
x15	1,000	5,000	-1,452	-7,015	5,357	1,937
x14	1,000	5,000	-,742	-3,584	,457	1,103
x13	1,000	5,000	-1,090	-5,263	,566	1,368
x12	1,000	5,000	-,313	-1,514	-,414	-1,000
x11	1,000	5,000	,074	,360	-1,158	-2,197
Multivariate					151,808	21,912

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Keterangan Variabel :

Variabel		Variabel		Variabel	
X1	Sumber Daya K3	X11	Kepuasan gaji	X21	Kualitas hasil kerja
X2	Tanggung Jawab K3	X12	Kepuasan promosi	X22	Daya tahan kerja
X3	Keterlibatan TK	X13	Kepuasan rekan kerja	X23	Disiplin kerja
X4	Diklat K3	X14	Kepuasan penyelia	X24	Kerja sama tim
X5	Sosialisasi K3	X15	Kepuasan pekerjaan	X25	Peduli keselamatan
X6	Sistem Pelaporan	X16	Bangga thd organisasi	X26	Tanggung jawab kerja
X7	Identifikasi Bahaya	X17	Banggakan organisasi	X27	Kreatifitas kerja
X8	SOP kondisi darurat	X18	Peduli organisasi	X28	Profesionalitas kerja
X9	Inspeksi K3	X19	Kesamaan nilai		
X10	Audit K3	X20	Bekerja melebihi target		

Pada Tabel 4.14 di atas terlihat bahwa tidak terdapat nilai CR yang berada diluar + 2,58, jadi dapat disimpulkan secara univariate sudah baik, dengan demikian data tersebut terbukti terdistribusi secara normal. Studi Hair, et.al., (1995) menyatakan bahwa data yang normal secara multivariate pasti normal pula secara univariate. Namun sebaliknya, jika secara keseluruhan data normal secara univariate, tidak menjamin akan normal pula secara multivariate.

Berdasarkan analisis terhadap pengujian normalitas data yang dilakukan seperti Tabel 4.14 tersebut ternyata tidak menunjukkan adanya gejala problem identifikasi sebagaimana telah disebutkan di atas.

### 3) Evaluasi Univariate Outlier dan Multivariate Outlier

Pengujian data selanjutnya adalah dengan mengevaluasi Univariate Outlier dan Multivariate Outlier. Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Hair et.al., 1995). Adapun outliers dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap univariate outliers dan analisis terhadap multivariate outliers (Hair et.al., 1995).

Pengujian ada tidaknya univariate outlier dilakukan dengan menganalisis nilai Zscore dari data penelitian yang digunakan. Apabila terdapat nilai Zscore yang lebih besar 3,0 maka akan dikategorikan sebagai outlier. Pengujian univariate outlier ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun hasil pengujian univariate outlier adalah sebagaimana pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Pengujian Univariate Outlier**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore(x1)	140	-2,73753	1,21355	,0000000	1,00000000
Zscore(x2)	140	-2,09392	1,45940	,0000000	1,00000000
Zscore(x3)	140	-3,46830	1,68355	,0000000	1,00000000
Zscore(x4)	140	-2,55853	1,52734	,0000000	1,00000000
Zscore(x5)	140	-2,29882	1,60221	,0000000	1,00000000
Zscore(x6)	140	-2,46474	1,35868	,0000000	1,00000000
Zscore(x7)	140	-2,64148	2,19260	,0000000	1,00000000
Zscore(x8)	140	-3,91449	1,55213	,0000000	1,00000000
Zscore(x9)	140	-3,64108	1,50792	,0000000	1,00000000
Zscore(x10)	140	-1,90072	1,63551	,0000000	1,00000000
Zscore(x11)	140	-1,54648	1,59130	,0000000	1,00000000
Zscore(x12)	140	-2,10606	1,60272	,0000000	1,00000000
Zscore(x13)	140	-2,49867	1,24265	,0000000	1,00000000
Zscore(x14)	140	-3,29066	1,55873	,0000000	1,00000000
Zscore(x15)	140	-4,50113	1,37447	,0000000	1,00000000
Zscore(x16)	140	-3,60090	1,26988	,0000000	1,00000000
Zscore(x17)	140	-4,10198	1,47353	,0000000	1,00000000
Zscore(x18)	140	-2,40714	1,39361	,0000000	1,00000000
Zscore(x19)	140	-2,08714	1,58064	,0000000	1,00000000
Zscore(x20)	140	-2,33552	1,46649	,0000000	1,00000000
Zscore(x21)	140	-3,03223	1,37447	,0000000	1,00000000
Zscore(x22)	140	-2,92706	1,49512	,0000000	1,00000000
Zscore(x23)	140	-3,00061	,97183	,0000000	1,00000000
Zscore(x24)	140	-2,97163	1,00000	,0000000	1,00000000
Zscore(x25)	140	-2,39678	,94756	,0000000	1,00000000
Zscore(x26)	140	-2,25147	1,04050	,0000000	1,00000000
Zscore(x27)	140	-2,54532	1,01813	,0000000	1,00000000
Zscore(x28)	140	-2,57530	,98561	,0000000	1,00000000
Valid N (listwise)	140				

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Keterangan Variabel :

Variabel	
X1	Sumber Daya K3
X2	Tanggung Jawab K3
X3	Keterlibatan TK
X4	Diklat K3
X5	Sosialisasi K3
X6	Sistem Pelaporan
X7	Identifikasi Bahaya
X8	SOP kondisi darurat
X9	Inspeksi K3
X10	Audit K3

Variabel	
X11	Kepuasan gaji
X12	Kepuasan promosi
X13	Kepuasan rekan kerja
X14	Kepuasan penyelia
X15	Kepuasan pekerjaan
X16	Bangga thd organisasi
X17	Banggakan organisasi
X18	Peduli organisasi
X19	Kesamaan nilai
X20	Bekerja melebihi target

Variabel	
X21	Kualitas hasil kerja
X22	Daya tahan kerja
X23	Disiplin kerja
X24	Kerja sama tim
X25	Peduli keselamatan
X26	Tanggung jawab kerja
X27	Kreatifitas kerja
X28	Profesionalitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk pengujian ada tidaknya outlier ada pada Tabel 4.15 di atas dapat ditunjukkan bahwa data tidak terjadi problem outlier univariate. Pembuktiannya adalah ditandai dengan nilai Z score dibawah 3 atau tidak berada pada rentang 3 sampai dengan 4. Apabila pada data terdapat outlier univariate tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2006).

Sedangkan pengujian ada tidaknya multivariate outlier dilakukan dengan menganalisis nilai chi-square dengan derajat bebas 28 (jumlah indikator variabel) pada tingkat signifikansi 0,01 yaitu 56,06. Pada pengujian multivariate outlier terdapat nilai mahalanobis yang melebihi 56,06, atau terdapat Outlier pada pengolahan data ini, yaitu terdapat pada observasi ke- 89 dengan nilai Mahalanobis d-squared sebesar 60,141 dan observasi 110 dengan nilai Mahalanobis d-squared sebesar 57,819.

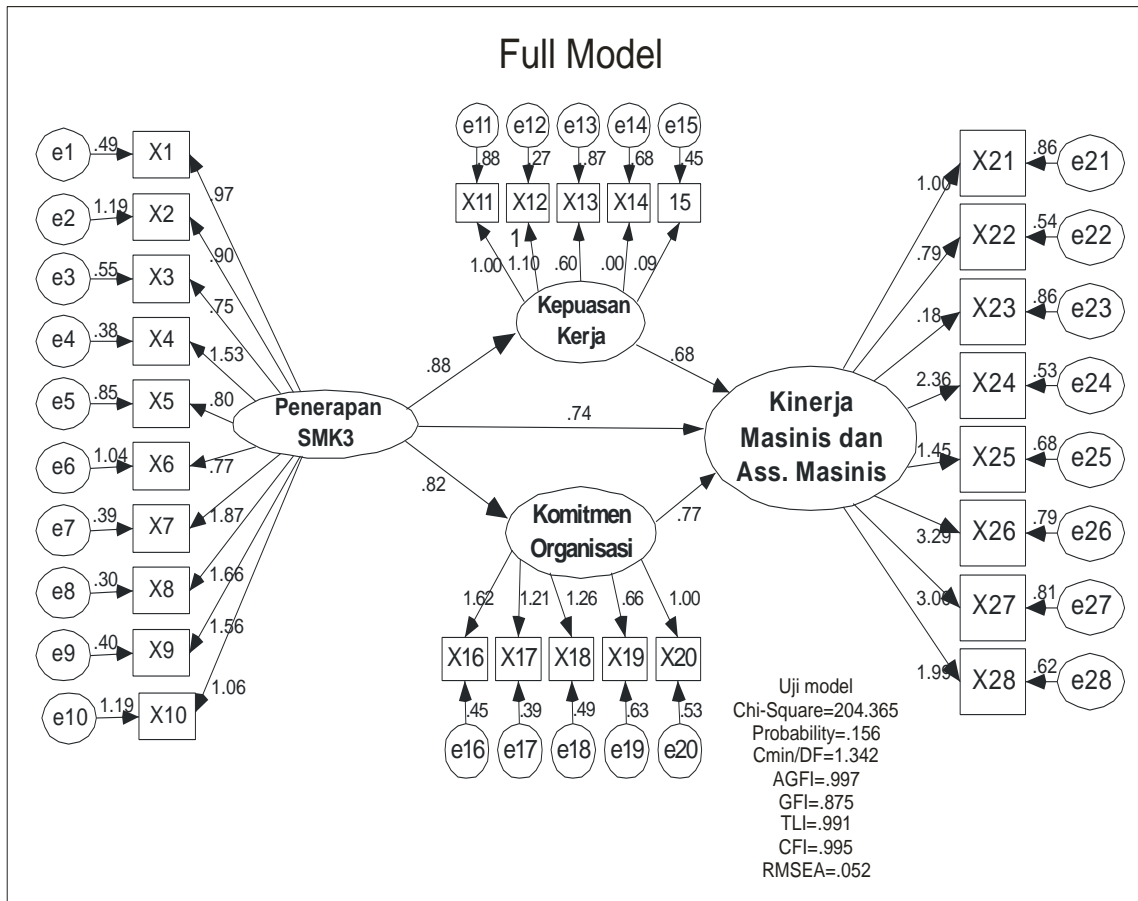
Terdapatnya outlier pada tingkat multivariate dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2006).

#### **4.4.4. Analisis SEM secara Full Model**

Analisis selanjutnya adalah analisis Structural Equation Model (SEM) secara Full Model yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam Structural Equation Model dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 4.5 berikut :



**Gambar 4.5.**  
**Hasil Uji Structural Equation Model**



Sumber : data primer yang diolah, 2011

Keterangan Variabel :

Variabel	
X1	Sumber Daya K3
X2	Tanggung Jawab K3
X3	Keterlibatan TK
X4	Diklat K3
X5	Sosialisasi K3
X6	Sistem Pelaporan
X7	Identifikasi Bahaya
X8	SOP kondisi darurat
X9	Inspeksi K3
X10	Audit K3

Variabel	
X11	Kepuasan gaji
X12	Kepuasan promosi
X13	Kepuasan rekan kerja
X14	Kepuasan penyelia
X15	Kepuasan pekerjaan
X16	Bangga thd organisasi
X17	Banggakan organisasi
X18	Peduli organisasi
X19	Kesamaan nilai
X20	Bekerja melebihi target

Variabel	
X21	Kualitas hasil kerja
X22	Daya tahan kerja
X23	Disiplin kerja
X24	Kerja sama tim
X25	Peduli keselamatan
X26	Tanggung jawab kerja
X27	Kreatifitas kerja
X28	Profesionalitas kerja

#### 4.4.4.1. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Evaluasi *goodness of fit* dimaksudkan untuk menilai seberapa baik model penelitian yang dikembangkan. Pada tahapan ini kesesuaian model penelitian dievaluasi tingkat *goodness of fit*, bila asumsi sudah dipenuhi, maka model dapat diuji dengan menggunakan berbagai cara, dalam analisis SEM tidak ada alat uji statistik tunggal untuk mengukur atau menguji hipotesis mengenai model. Berikut ini adalah beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Ferdinand, 2006) :

**Tabel 4.16.**  
**Hasil Pengujian Goodness of Fit Index**

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut of Value</i>	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi Square	224.3	204,356	Baik
Probability	$\geq 0.05$	0,156	Baik
AGFI	$\geq 0.90$	0,997	Baik
GFI	$\geq 0.90$	0,875	Marjinal
TLI	$\geq 0.95$	0,991	Baik
CFI	$\geq 0.95$	0,995	Baik
CMIN/DF	$\leq 2.00$	1,342	Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0,052	Baik

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Hasil pengujian full model beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* sebagaimana pada gambar 4.5 dan tabel 4.16 tersebut diatas menunjukkan bahwa model dapat dikategorikan memenuhi kriteria fit, hal ini didasarkan sebagian besar nilai kelayakan model masih memenuhi *cut of value*.

#### 4.4.4.2. Hasil Pengujian Regression Weight

Pengujian selanjutnya yaitu pengujian regression weight untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel laten tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor-faktor laten yang dibentuk. Hasil dari regression weight variabel laten ini dapat dilihat dalam tabel 4.17 dibawah ini.

**Tabel 4.17.**

**Hasil Regression Weights Analisis *Struktural Equation Modeling***

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan	<---	SMK3	.916	.479	2.912	.006	par-25
Komitmen	<---	SMK3	.779	.267	2.920	.005	par-26
Kinerja	<---	Kepuasan	.282	.205	4.376	.000	par-27
Kinerja	<---	Komitmen	.171	.117	5.458	.000	par-28
Kinerja	<---	SMK3	.835	1.090	2.601	.008	par-29
x11	<---	Kepuasan	1,000				
x12	<---	Kepuasan	.636	.501	3.268	.001	par_1
x13	<---	Kepuasan	2.810	.901	3.117	.002	par_2
x14	<---	Kepuasan	1.268	.235	5.404	.000	par_3
x15	<---	Kepuasan	1.023	.196	5.211	.000	par_4
x10	<---	SMK3	1,000				
x9	<---	SMK3	1.091	.136	8.046	.000	par_5
x8	<---	SMK3	.960	.140	6.858	.000	par_6
x7	<---	SMK3	1.052	.134	7.864	.001	par_7
x6	<---	SMK3	1.051	.137	7.655	.021	par_8
x5	<---	SMK3	.765	.129	5.925	.000	par_9
x4	<---	SMK3	.760	.125	6.078	.022	par_10
x3	<---	SMK3	1.053	.139	7.593	.047	par_11
x2	<---	SMK3	.943	.140	6.716	.000	par_12
x1	<---	SMK3	.595	.137	4.359	.024	par_13
x21	<---	Kinerja	1,000				
x22	<---	Kinerja	.790	.083	9.564	.000	par_14
x23	<---	Kinerja	.318	.090	3.539	.014	par_15
x24	<---	Kinerja	.867	.162	5.339	.024	par_16
x25	<---	Kinerja	1.065	.198	5.379	.003	par_17
x26	<---	Kinerja	1.151	.199	5.785	.017	par_18
x27	<---	Kinerja	.491	.116	4.229	.006	par_19
x28	<---	Kinerja	.279	.105	2.658	.008	par_20
x20	<---	Komitmen	1,000				
x19	<---	Komitmen	1.402	.243	5.765	.000	par_21
x18	<---	Komitmen	1.077	.217	4.970	.000	par_22
x17	<---	Komitmen	.870	.256	3.393	.000	par_23
x16	<---	Komitmen	.832	.260	3.200	.001	par_24

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan pada Tabel 4.17 bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel laten sudah memenuhi syarat sehingga dapat diterima, karena mempunyai nilai *loading factor* atau *regression weight* atau *standardized estimate* yang signifikan dengan nilai *Critical Ratio* (CR) diatas atau sama dengan 1.96 dengan P lebih kecil dari pada 0,05 dan nilai lambda atau loading factor yang lebih besar dari 0,5. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel laten tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor-faktor laten yang dibentuk. Dengan demikian, model yang dipakai dalam penelitian ini dapat diterima.

#### 4.5. UJI RELIABILITAS DAN VARIANCE EXTRACT

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70.

Sedangkan Variance extract menunjukkan jumlah varians dari indikator yang diekstraksi oleh variabel laten yang dikembangkan. Nilai variance extract yang dapat diterima adalah minimum 0,50. Keseluruhan hasil uji reliabilitas dan variance extract tersaji pada Tabel 4.18 berikut ini :

**Tabel 4.18.**  
**Uji Reliability dan Variance Extract**

	LOADING	LOADING <sup>2</sup>	ERROR	1- ERROR	(Σ LOADING) <sup>2</sup>	RELIABEL.	VAR.EXT
<b>SMK3</b>							
X <sub>1</sub>	0.70	0.49	0.48	0.52	131.1025	0.9548	0.5871
X <sub>2</sub>	0.75	0.56	0.56	0.44			
X <sub>3</sub>	0.77	0.59	0.60	0.40			
X <sub>4</sub>	0.68	0.46	0.47	0.53			
X <sub>5</sub>	0.81	0.66	0.66	0.34			
X <sub>6</sub>	0.85	0.72	0.72	0.28			
X <sub>7</sub>	0.66	0.44	0.43	0.57			
X <sub>8</sub>	0.77	0.59	0.59	0.41			
X <sub>9</sub>	0.89	0.79	0.80	0.20			
X <sub>10</sub>	0.66	0.44	0.44	0.56			
JUMLAH	7.54	5.74	5.75	4.25			

Kepuasan Kerja							
X <sub>16</sub>	0.72	0.52	0.52	0.48	14.2129	0.8686	0.5703
X <sub>17</sub>	0.79	0.62	0.62	0.38			
X <sub>18</sub>	0.80	0.64	0.64	0.36			
X <sub>19</sub>	0.68	0.46	0.46	0.54			
X <sub>20</sub>	0.78	0.61	0.61	0.39			
JUMLAH	3.77	2.85	2.85	2.15			
Komitmen Organisasi							
X <sub>16</sub>	0.74	0.55	0.55	0.45	24.3049	0.9261	0.6769
X <sub>17</sub>	0.78	0.61	0.60	0.40			
X <sub>18</sub>	0.84	0.71	0.71	0.29			
X <sub>19</sub>	0.88	0.77	0.77	0.23			
X <sub>20</sub>	0.85	0.72	0.72	0.28			
JUMLAH	4.09	3.36	3.35	1.65			
Kinerja Karyawan							
X <sub>21</sub>	0.88	0.77	0.77	0.23	45.2929	0.9513	0.7099
X <sub>22</sub>	0.83	0.69	0.69	0.31			
X <sub>23</sub>	0.90	0.81	0.82	0.18			
X <sub>24</sub>	0.87	0.76	0.76	0.24			
X <sub>25</sub>	0.87	0.76	0.75	0.25			
X <sub>26</sub>	0.79	0.62	0.63	0.37			
X <sub>27</sub>	0.82	0.67	0.67	0.33			
X <sub>28</sub>	0.77	0.59	0.59	0.41			
JUMLAH	6.73	5.67	5.68	2.32			

Sumber : data primer yang diolah, 2011

Keterangan Variabel :

Variabel		Variabel		Variabel	
X1	Sumber Daya K3	X11	Kepuasan gaji	X21	Kualitas hasil kerja
X2	Tanggung Jawab K3	X12	Kepuasan promosi	X22	Daya tahan kerja
X3	Keterlibatan TK	X13	Kepuasan rekan kerja	X23	Disiplin kerja
X4	Diklat K3	X14	Kepuasan penyelia	X24	Kerja sama tim
X5	Sosialisasi K3	X15	Kepuasan pekerjaan	X25	Peduli keselamatan
X6	Sistem Pelaporan	X16	Bangga thd organisasi	X26	Tanggung jawab kerja
X7	Identifikasi Bahaya	X17	Banggakan organisasi	X27	Kreatifitas kerja
X8	SOP kondisi darurat	X18	Peduli organisasi	X28	Profesionalitas kerja
X9	Inspeksi K3	X19	Kesamaan nilai		
X10	Audit K3	X20	Bekerja melebihi target		

Berdasarkan pengamatan pada Tabel 4.17 tampak bahwa tidak terdapat nilai reliabilitas yang lebih kecil dari 0,70. Begitu pula pada uji variance extract juga tidak ditemukan nilai yang berada di bawah 0,50. Hasil pengujian ini menunjukkan semua indikator (observed) pada konstruk (SMK3, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan) yang dipakai sebagai observed variable bagi konstruk atau variabel latennya mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya.

#### **4.6. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS**

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada Tabel 4.17 (Regression Weights Analisis Structural Equation Modeling). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menganalisis nilai Critical Ratio (CR) dan nilai Probability (P) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistik yang disyaratkan, yaitu diatas 1,96 untuk nilai CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P (probabilitas). Apabila hasil olah data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

Secara rinci pengujian hipotesis penelitian akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Pada penelitian ini diajukan lima hipotesis yang selanjutnya pembahasannya dilakukan dibagian berikut :

##### **4.6.1. Uji Hipotesis 1**

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah SMK3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada pengaruh antara SMK3 terhadap kepuasan kerja pada Masinis dan Asisten Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang tampak pada Tabel 4.17 adalah sebesar 2,912 nilai P sebesar 0,006. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel SMK3 terhadap kepuasan kerja pada Masinis dan Asisten Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dapat diterima, karena memenuhi syarat diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 penelitian ini dapat diterima.

#### **4.6.2. Uji Hipotesis 2**

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada Masinis dan Asisten Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang tampak pada Tabel 4.17 adalah sebesar 4,376 nilai P sebesar 0,000. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada Masinis dan Asisten Masinis PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dapat diterima, karena memenuhi syarat diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 penelitian ini dapat diterima.

#### **4.6.3. Uji Hipotesis 3**

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah SMK3 berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada hubungan antara variabel SMK3 terhadap komitmen organisasi tampak pada Tabel 4.17 adalah sebesar 2,920 dengan nilai P sebesar 0,005. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel SMK3 terhadap komitmen organisasi dapat diterima, karena memenuhi syarat diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 penelitian ini dapat diterima.

#### **4.6.4. Uji Hipotesis 4**

Hipotesis 4 pada penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang tampak pada Tabel 4.17 adalah sebesar 5,458 dengan nilai P sebesar 0,000. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dapat diterima, karena

memenuhi syarat diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 penelitian ini dapat diterima.

#### 4.6.5. Uji Hipotesis 5

Hipotesis 5 pada penelitian ini adalah SMK3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pengaruh antara variabel SMK3 terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang tampak pada Tabel 4.17 adalah sebesar 2,601 dengan nilai P sebesar 0,008. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa pengaruh variabel SMK3 terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dapat diterima, karena memenuhi syarat diatas 1,96 untuk CR dan dibawah 0,05 untuk nilai P, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 penelitian ini dapat diterima.

Selanjutnya hasil uji dari tiap-tiap hipotesis di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.19 tentang pengujian hipotesis di bawah ini.

**Tabel 4.19**  
**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis		Nilai CR dan P	Hasil Uji
<b>H1</b>	SMK3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	CR = 2,912	Diterima
		P = 0,006	
<b>H2</b>	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	CR = 4,376	Diterima
		P = 0,000	
<b>H3</b>	SMK3 berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	CR = 2,920	Diterima
		P = 0,005	
<b>H4</b>	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	CR = 5,458	Diterima
		P = 0,000	
<b>H5</b>	SMK3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	CR = 2,601	Diterima
		P = 0,008	

Keterangan: CR adalah Critical Ratio dan P adalah pratorobability (lihat Tabel 4.17)

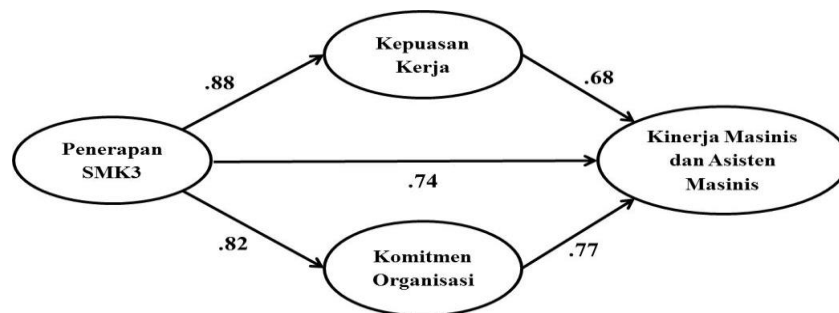
Sumber : data primer yang diolah, 2011



#### 4.7. ANALISIS PENGARUH LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar variabel baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2006).

**Gambar 4. 6**  
**Pengaruh Antar Variabel Dalam Diagram Alur**



Sumber : data primer yang diolah, 2011

Berdasarkan hasil koefisien dari *structural equation modelling* sebagaimana yang ditampilkan dalam gambar 4.6, menunjukkan adanya pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total dari penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja masinis dan asisten masinis. Untuk perhitungan hasil selengkapnya dapat dilihat sebagaimana pada tabel 4.20 di bawah ini :

**Tabel 4.20.**  
**Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total**

Keterangan	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Pengaruh total
Penerapan SMK3 terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja		$0,88 \times 0,68 = 0,598$	
Penerapan SMK3 terhadap Kinerja melalui komitmen		$0,82 \times 0,77 = 0,631$	
Penerapan SMK3 terhadap Kinerja	0,74	1,229	1,969

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2011

Efek langsung dari penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan sebesar 0,74, efek tidak langsung penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan sebesar 1,229 sedangkan efek tidak langsung dari penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,598 dan efek tidak langsung dari SMK3 terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0,631.

Berdasarkan hasil pengamatan pada analisis pengaruh diatas menunjukkan bahwa pengaruh penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan yang melalui komitmen organisasi (0,631) lebih besar dari pada melalui kepuasan kerja (0,598). Hasil ini menunjukkan bahwa semua faktor yang diteliti mempunyai pengaruh yang signifikan dan membentuk kinerja karyawan, namun komitmen organisasi mempunyai dampak yang lebih tinggi kepada kinerja karyawan dibandingkan dengan kepuasan kerja.

Pada pengaruh langsung antara penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan (0,74) lebih tinggi dibandingkan efek tidak langsung dari penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan baik yang melalui kepuasan kerja (0,598) maupun yang melalui komitmen organisasi (0,631). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan SMK3 akan tetap mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan maupun oleh komitmen organisasi.

Pada pengaruh yang tidak langsung secara simultan antara penerapan SMK3 terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi adalah sebesar 1,229. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh yang tidak langsung terhadap dua variabel intervening lebih besar dari pada pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan penerapan SMK3 lebih tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama – sama.

Pada kasus penelitian ini menunjukkan bahwa pembentuk kinerja masinis dan asisten masinis adalah lebih tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi daripada pengaruh langsungnya. Namun demikian apabila diperbandingan secara parsial, penerapan SMK3 akan tetap mempengaruhi kinerja karyawan tanpa dimediasi (intervening) oleh variabel kepuasan kerja karyawan maupun komitmen organisasi.

## **4.8. PEMBAHASAN HIPOTESIS**

### **4.8.1. Pengaruh SMK3 terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa penerapan SMK3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Masinis dan Asisten Masinis, sehingga hipotesis pertama terbukti secara empiris dan diterima.

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner SMK3 oleh responden, didapatkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan SMK3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah berjalan dengan baik. Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan “Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sudah ada Unit Kerja / Petugas yang menjalankan fungsi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta perusahaan juga telah menyediakan sarana dan fasilitas keselamatan kerja yang memadai (seperti Alat Pelindung Diri, dll)”, sedangkan pertanyaan yang dijawab dengan kategori terendah oleh responden yaitu pertanyaan “Perusahaan selalu melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan hasilnya disampaikan kepada tenaga kerja termasuk kepada Masinis dan Asisten Masinis”.

Berdasarkan kondisi riil di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dan persepsi responden dari pertanyaan yang dijawab tersebut diatas, diketahui bahwa penerapan SMK3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang memang sudah berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan adanya suatu unit kerja yang menangani khusus tentang keselamatan dan kesehatan kerja beserta beberapa program kerja yang telah dilaksanakan, walaupun sebagian responden masih berpendapat ada program keselamatan dan kesehatan kerja yang belum dilaksanakan secara optimal khususnya program audit dan evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja. Namun secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah berjalan dengan baik, sehingga para pegawai khususnya masinis dan asisten masinis dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja dan mereka merasa sudah ada kemajuan setelah dilaksanakan program-program keselamatan dan kesehatan kerja.

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu Novi Rukhviyanti (2008) dan Oci Novrita Sari (2006), yang mengungkapkan bahwa SMK3 akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin SMK3 berhasil dilakukan didalam perusahaan, maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Secara empiris, hubungan antara SMK3 dengan kepuasan kerja dapat dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Oci Novrita Sari (2006). Berdasarkan penelitiannya, Oci Novrita Sari (2006) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pemberian jaminan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat jaminan keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan juga semakin tinggi dan sebaliknya semakin rendah tingkat jaminan keselamatan kerja maka motivasi kerja juga semakin rendah dengan sumbangan efektif jaminan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja.

#### **4.8.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis, sehingga hipotesis kedua terbukti secara empiris dan diterima.

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner kepuasan kerja oleh responden, didapatkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah termasuk tinggi. Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan “Saya sudah merasakan kesesuaian dan senang dengan posisi pekerjaan saya sebagai masinis / asisten masinis”, sedangkan pertanyaan yang dijawab dengan kategori terendah oleh responden yaitu pertanyaan “Saya puas dengan standart gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya sebagai masinis / asisten masinis”.

Berdasarkan kondisi riil di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dan persepsi responden dari pertanyaan yang dijawab tersebut diatas, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja responden sudah termasuk tinggi, yang dalam hal ini masinis dan asisten masinis memang sudah merasakan kesesuaian dan senang dengan posisi

pekerjaan sebagai masinis/asisten masinis, walaupun sebagian responden masih berpendapat masih belum sesuai antara kompensasi penghasilan dibandingkan dengan beban kerja mereka. Namun secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden bahwa tingkat kepuasan kerja mereka rata-rata sudah tinggi, disamping kondisi yang ada sudah menunjukkan akan terpenuhinya hak-hak keselamatan dan perlindungan kerja karyawan yang membuat mereka nyaman bekerja.

Hasil pengujian hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang relatif sama dan mendukung beberapa penelitian terdahulu seperti Ostroff (1992), Blau (1967) dan (Morrison, 1997) dalam Oci Novrita Sari (2006) dengan anggapan bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik bagi organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini terjadi berdasarkan pemikiran bahwa dengan kinerja yang baik, karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif atau perhatian lebih dari atasan. Penghargaan tersebut mendorong terjadinya kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edward Lawler dalam Sopiah (2008) sebab seseorang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Seseorang yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat tinggi.

#### **4.8.3. Pengaruh SMK3 terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa penerapan SMK3 berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Masinis dan Asisten Masinis, sehingga hipotesis ketiga terbukti secara empiris dan diterima.

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner SMK3 oleh responden, didapatkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan SMK3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan kondisi riil di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dan persepsi responden dari pertanyaan yang dijawab tersebut diatas, diketahui bahwa penerapan SMK3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang

memang sudah berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan adanya suatu unit kerja yang menangani khusus tentang keselamatan dan kesehatan kerja beserta program kerja yang telah dilaksanakan, walaupun sebagian responden menganggap program keselamatan dan kesehatan kerja belum dilaksanakan secara optimal khususnya program audit dan evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja. Namun secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah berjalan dengan baik sehingga para pegawai khususnya masinis dan asisten masinis dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka merasa nyaman dan bangga dengan kondisi tempat kerja.

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa SMK3 mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini dapat sesuai dengan pembuktian oleh para peneliti terdahulu yang telah berhasil merumuskan dan membangun hipotesis atas pengaruh SMK3 terhadap komitmen organisasi, seperti Franky H. Sitanjak (2008) dalam Ari Husnawati (2006) yang mengungkapkan bahwa SMK3 akan meningkatkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin SMK3 berhasil dilakukan didalam perusahaan, maka akan menimbulkan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### **4.8.4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis keempat dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Masinis dan Asisten Masinis, sehingga hipotesis keempat terbukti secara empiris dan diterima.

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner komitmen organisasi oleh responden, didapatkan bahwa persepsi responden terhadap komitmen organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah tinggi. Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan “memiliki perasaan bangga menjadi pegawai perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”, sedangkan pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan “penerapkan suatu budaya kerja

dalam penerapan kesetaraan dan kesamaan nilai yang dituangkan dalam ketentuan peraturan perusahaan yang ada”.

Berdasarkan kondisi riil di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dan persepsi responden dari pertanyaan yang dijawab tersebut diatas, diketahui bahwa komitmen organisasi para pegawai sudah tinggi, walaupun masih ada beberapa pegawai yang berpendapat belum optimalnya penerapannya suatu budaya kerja dalam penerapan kesetaraan dan kesamaan nilai yang dituangkan dalam ketentuan peraturan perusahaan yang ada. Namun secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden bahwa komitmen organisasi para pegawai sudah tergolong tinggi, yang bermakna bahwa cita – cita karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan penentu dari komitmen organisasi dalam menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset Meyer dan Allen (1997) dalam Darwito (2008), Steers, 1975 dalam Suhana (2007).

#### **4.8.5. Pengaruh SMK3 terhadap kinerja**

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kelima dapat diketahui bahwa penerapan SMK3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis, sehingga hipotesis kelima terbukti secara empiris dan diterima.

Dilihat dari hasil pengisian kuesioner SMK3 oleh responden, didapatkan bahwa persepsi responden terhadap penerapan SMK3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang sudah berjalan dengan baik. Dari persepsi responden tersebut, pertanyaan yang dijawab dengan kategori tertinggi oleh responden yaitu pertanyaan “Di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang sudah ada Unit Kerja / Petugas yang menjalankan fungsi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta perusahaan juga telah menyediakan sarana dan fasilitas keselamatan kerja yang memadai (seperti Alat Pelindung Diri, dll)”, sedangkan pertanyaan yang dijawab dengan kategori terendah oleh responden yaitu pertanyaan “Perusahaan selalu melakukan evaluasi secara berkala terhadap

pelaksanaan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan hasilnya disampaikan kepada tenaga kerja termasuk kepada Masinis dan Asisten Masinis”.

Berdasarkan kondisi riil di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang dan persepsi responden dari pertanyaan yang dijawab tersebut diatas, diketahui bahwa penerapan SMK3 di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang memang sudah berjalan dengan baik yang ditunjukkan dengan adanya suatu unit kerja yang menangani khusus tentang keselamatan dan kesehatan kerja beserta program kerja yang telah dilaksanakan, walaupun sebagian responden berpendapat ada program keselamatan dan kesehatan kerja yang belum dilaksanakan secara optimal khususnya program audit dan evaluasi keselamatan dan kesehatan kerja. Namun secara keseluruhan berdasarkan persepsi responden bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah berjalan dengan baik, sehingga para pegawai khususnya masinis dan asisten masinis dalam menjalankan aktivitas pekerjaan mereka merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja dan tentunya mereka dengan terciptanya kondisi kerja yang nyaman, sehat dan kondusif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu Endra (2006), menyatakan bahwa program pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri dari *job safety* (keselamatan kerja), *coworker safety* (keselamatan rekan kerja), *supervisor safety* (keselamatan pimpinan), *management safety practice* (pelatihan manajemen keselamatan kerja), dan *satisfaction with safety program* (kepuasan atas pelaksanaan program keselamatan kerja) secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan *variabel satisfaction with safety program* (kepuasan atas pelaksanaan program keselamatan kerja) merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu Novi Rukhviyanti (2008), Oci Novrita Sari (2006), T.Lestari & Erlin Trsyulianti (2007) yang menerangkan juga bahwa SMK3 (Kepemimpinan dan Keterlibatan Karyawan, Analisis Tempat Kerja, Pencegahan dan Kontrol Bahaya, Training K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel bebas, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis sebagai variabel independen di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang disajikan pada BAB IV, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Semua hipotesis penerapan SMK3 secara langsung terhadap kinerja Masinis, maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat diterima, yaitu dengan hasil sebagai berikut :
  - a) Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Masinis dan Asisten Masinis.
  - b) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis.
  - c) Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
  - d) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja masinis dan asisten masinis.
  - e) Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis.
- 2) Pada analisis pengaruh langsung, Penerapan SMK3 tetap memiliki pengaruh terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis meskipun tidak dimediasi (*intervenning*) oleh variabel kepuasan kerja maupun oleh komitmen organisasi.

- 3) Pada analisis pengaruh tidak langsung, Penerapan SMK3 memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja Masinis dan Asisten Masinis apabila dimediasi (*intervenning*) oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama.

## **5.2. SARAN**

### **5.2.1. Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan, penulis dapat merekomendasikan beberapa implikasi kebijakan sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi pihak pimpinan perusahaan. Berikut ini diuraikan beberapa saran dengan pertimbangan dari persepsi responden maupun pengolahan data secara empiris :

- 1) Guna meningkatkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, maka yang perlu ditingkatkan, yaitu :
  1. Pengelola harus menunjukkan komitmennya terhadap K3 melalui konsultasi dan dengan melibatkan tenaga kerja maupun pihak lain yang terkait dalam penerapan, pengembangan dan pemeliharaan SMK3.
  2. Meningkatkan komunikasi dua arah yang lebih efektif dan penyediaan informasi yang sesuai bagi tenaga kerja.
  3. Pelaksanaan Audit SMK3 secara sistematis dan independen untuk menentukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan pengaturan yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan sesuai untuk mencapai kebijakan dan tujuan perusahaan.
- 2) Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai, kami menyarankan agar perusahaan meningkatkan variabel tambahan penghasilan seperti tunjangan resiko pekerjaan sebagai masinis dan asisten masinis, dikarenakan masinis dan asisten masinis menjadi ujung tombak perjalanan kereta api serta memiliki resiko yang tinggi terhadap keselamatan perjalanan kereta api, disamping hasil persepsi responden menunjukkan bahwa beberapa responden masih merasa belum puas dengan standart gaji yang diberikan perusahaan.

- 3) Guna meningkatkan komitmen organisasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang, manajemen harus mampu membangun budaya kerja dan pribadi karyawan mengenai kebanggaan menjadi bagian organisasi dengan cara sosialisasi dan penyegaran kembali untuk meyakinkan bahwa pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah pegawai BUMN sekaligus menjadi abdi masyarakat, sehingga hal tersebut patut disyukuri telah menjadi bagian dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero), sementara masih banyak orang lain yang berkeinginan masuk untuk menjadi bagian dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

#### **5.2.2. Bagi Peneliti mendatang**

Beberapa agenda penelitian mendatang yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain, adalah :

- 1) Penelitian ke depan perlu menambah atau mengembangkan pembentuk konstruk variabel bebas sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dan dapat ditingkatkan dari hasil keseluruhan model.
- 2) Penelitian mendatang hendaknya mengarahkan penelitian pada obyek penelitian yang lebih luas dengan mengambil obyek penelitian pada perusahaan swasta murni.
- 3) Mengembangkan variabel atau konstruk yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta tidak menutup menambah jumlah sampel yang lebih besar sehingga nilai GFI (*Goodness of Fit Index*) dapat meningkat sehingga nilai yang tinggi dapat membuat kriteria menjadi *better fit*.

## DAFTAR REFERENSI

- Abdulkadir, 2005, "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja", **Jurnal Keuangan dan Perbankan**, Surabaya.
- Adeyinka Tella, C.O. Ayeni, S.O. Popoola, 2007, "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria", **Library Philosophy and Practice 2007 (April)**
- Affan Ahmad, 2000, "Upaya Mengurangi Kecelakaan Kerja di Unit-unit Kerja melalui Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, **Buletin Keselamatan Statuta**, Vol 1 No 1 Agustus-November, 2000.
- Anwar Prabu, 2005, "Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja" **Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya** Vol. 3 No. 6, Desember 2005.
- Ari Husnawati, 2006, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variabel pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang, Tesis (Tidak dipublikasikan).
- Brigham & Houston, 2006. **Dasar-dasar Manajemen Keuangan**, Jakarta : Penerbit Salemba Empat Buku 1 Edisi 10.
- BPKP, 2000, **Pengukuran Kinerja, Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**, Jakarta.
- Darwito, 2008, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Semarang", Tesis (Tidak dipublikasikan).
- Ferdinand, Augusty, 2006, **Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fred R. David, 2009, **Manajemen Strategik Konsep**, Jakarta : Penerbit Salemba Empat Buku 1 Edisi 12.
- Gde Muninjaya, 2004, **Manajemen Kesehatan** Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran Edisi 2.
- Gerry Silaban, Soebijanto, Lintje S, Soema'mur, 2009, " Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT. Jamsostek Cabag Medan" **Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan**, Vol. 12 No.3 September, 2009.

- Griffin, 2004, **Manajemen**, Jakarta : Penerbit Erlangga Jilid 1 Edisi 7
- Hadi, Sutrisno, 1993, **Metodologi Research**, Jilid I, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2001, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Jan Jonker & Bartjan J.W. Pennink, 2011, **Metodologi Penelitian untuk Master dan Ph.D. di Bidang Manajemen**, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Kurniati Bahusin, Yan Setiawan, 2008, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja Karyawan”, **Jurnal Bisnis & Manajemen** Vol 4 No 3, 2008.
- Masrukin dan Waridin, 2006, **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak**, Tesis (Tidak dipublikasikan).
- Mas’ud, Fuad, 2004, **Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi**, Badan Penerbit,BP-UNDIP, Semarang.
- McNeese-Smith, Dona, 1996, “*Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*”, **Hospital and Health Services Administration**, Vol.41, No.2, pp.160-175
- Morrison, Kimberly, 1997, “*How Franchise Job Satisfaction and Personality Affects Performance, Organizational Commitment, Franchisor Relations, and Intention to Remain*”, **Journal of Small Business Management**, Vol. 35, No. 3, p.39
- Morrow, et al, 1988, “*Work Commitment Among Departement of Transportation Employees, Profesional Notes*”, **Review of Public Personnel Administration**, 8, No.3, pp.96-104
- Nakakis konstatinos, Ouzouni Christina, 2008, “*Factor Influencing Stress and Satisfaction of Nursing Working in Psychiatric Units*”, **A Research Review of Health Science Journal Vol 2 Issue 4**.
- Novi Rukhviyanti, 2008, “Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja“, **Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan**, 2006.
- Novrinaldi, Andreasta, Adi Utarini, 2006, “Persepsi dan Pengaruh Sitem Pembagian Jasa Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa Madani, **Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan**, No 2 Hal 65-71, Juni 2006.

- Oci Novrita Sari, 2006, **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening variable pada karyawan bagian produksi P. Mahakarya Rotanindo Gresik”**, Tesis (Tidak dipublikasikan).
- Ostroff, C., 1992, *“The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance an Organization Level Analysis”*, **Journal of Applied Psychology**. Vol.77. No. 68. p. 933-974
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per.05/Men/1996 tentang **Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**.
- R. Wayne Mondy, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Penerbit Erlangga Jilid 1 Edisi 10.
- Rosnelly Roesdy, 2008, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja SDM”, **Jurnal Bisnis & Manajemen** Vol 4 No 3, 2008.
- Soegiono, 2004, **Statistik untuk Penelitian**, Bandung : Penerbit Alfabeta Cetakan keenam.
- Soegiono, 2010, **Memahami Penelitian Kualitatif**, Bandung : Penerbit Alfabeta Cetakan keenam.
- Soehatman Ramli, 2010, **Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001**, Jakarta : Penerbit Dian Rakyat Cetakan 2010.
- Soejono, 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya” **Jurnal Manajemen & Kewirausahaan** Vol 7 No 2, Maret 2005.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasi**, Jilid I : Andi Offset, Yogyakarta
- Suma'mur PK, 2009. **Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja**, Jakarta : Penerbit Sagung Seto Cetakan 2009.
- Suharno, 2000, “Kinerja Keselamatan dan Budaya Keselamatan, **Buletin Keselamatan Statuta**, Vol 1 No 1 Agustus-November, 2000.
- T.Lestari & Erlin Trisyulianti, 2007, **Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PTPN Gunung Mas Bogor**”, Tesis (Tidak dipublikasikan).
- Thomson, 2006, **Kuangan Perusahaan Internasional**, Jakarta : Penerbit Salemba Empat Buku 1 Edisi 8.

Trisnaningsih, Sri, 2004, "Motivasi Sebagai "Moderating Variable" Dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja", **Jurnal Maksi**, Vol 4 Januari 2004, Semarang.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang **Ketenagakerjaan**

Yukl, Gary A, 1989, "*Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*", **Journal of Management**, Vol 15, No.2, 251-289.